



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Liderazgo Pedagógico y Calidad Educativa en la Institución Educativa Perú Japón, Los
Olivos 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lic. Lidia Eudosia Guimarey León (ORCID: 0000-0001-9300-3363)

ASESOR:

Mg. Santiago Gallarday Morales (ORCID: 0000-0002-0452-5862)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Calidad Educativa

LIMA – PERÚ
2019

Dedicatoria:

A Dios mi guía, a Ricardo y Skarlet que son la razón de mi ser. Por su ternura y estímulo a mi realización profesional.

Agradecimiento:

A la universidad César Vallejo y a los docentes de la escuela de posgrado, por la oportunidad que permite mi formación profesional y por su valiosa enseñanza.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **GUIMAREY LEÓN, LIDIA EUDOSIA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y CALIDAD EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PERÚ JAPÓN, LOS OLIVOS 2019

Fecha: 17 de agosto de 2019

Hora: 11:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Yolvi Ocaña Fernandez

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Abner Chavez Leandro

Firma: 

VOCAL: Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:



Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:


.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

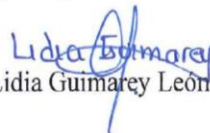
Declaratoria de autenticidad

Yo, Lidia Guimarey León, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Liderazgo pedagógico y calidad educativa en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos.” En 89 folios para la obtención del grado académico de Maestra en administración de la Educación

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 agosto del 2019


Lidia Guimarey León

Índice

	Pág.
Dedicatoria:	ii
Agradecimiento:	iii
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	21
2.1. Tipo y diseño de investigación	21
2.2. Operacionalización	23
2.3. Población, muestra y muestreo	26
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.5 Procedimiento	28
2.6. Métodos de análisis de datos	29
2.7. Aspectos éticos	29
III. Resultados	30
IV. Discusión	36
V. Conclusiones	40
VI. Recomendaciones	41
Referencias	42
ANEXOS	50
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	
Anexo 4: Otras evidencias	
Anexo 5: Constancia de haber aplicado el instrumento (si aplica)	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo Pedagógico	24
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable Calidad Educativa	25
Tabla 3. Población de docentes de la institución educativa Perú – Japón de nivel primario de Los Olivos, Lima – 2019.	26
Tabla 4. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento	28
Tabla 5. Variable 1 Liderazgo pedagógico y sus dimensiones	30
Tabla 6. Variable 2: Niveles de calidad educativa y sus dimensiones.	31
Tabla 7. Relación entre el liderazgo pedagógico y la calidad educativa.	32
Tabla 8. Relación del liderazgo pedagógico con la dimensión relevancia	33
Tabla 9. Relación del liderazgo pedagógico con la dimensión eficiencia y eficacia	33
Tabla 10. Relación del liderazgo pedagógico con la dimensión pertinencia	34
Tabla 11. Relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión equidad	34

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 2008)	22
Figura 2. Niveles de liderazgo pedagógico y sus dimensiones.	30
Figura 3. Niveles de calidad educativa y sus dimensiones.	31

Resumen

El estudio realizado es de tipo descriptivo, cuyo objetivo estuvo orientado a determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la calidad educativa en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019.

El estudio contó con una muestra total de 44 docentes. Para ello se utilizó el método hipotético-deductivo con el diseño no experimental, descriptivo correlacional, los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios de preguntas, el primero con 21 ítems para medir el liderazgo pedagógico y el segundo con 26 reactivos para medir la calidad educativa, los instrumentos tuvieron escalas de respuestas politómicas. Los resultados encontrados por cada una de las dimensiones y en forma general.

Refieren que el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la calidad educativa en esta institución educativa, esta relación existente es débil con un coeficiente de correlación $Rho=0,356$, mientras el valor sig. Obtenido es igual a 0,018. Del mismo modo se demostró que existe correlación que varía de significativa a débil entre el liderazgo pedagógico y las dimensiones eficiencia – eficacia, pertinencia y equidad, no demostrándose la relación entre el liderazgo pedagógico y la relevancia.

Palabras claves: gestión, liderazgo, desempeño, estrategias, calidad, educación.

Abstract

The study is descriptive, whose objective was to determine the relationship between pedagogical leadership and educational quality in the Educational Institution Peru Japan, Los Olivos 2019.

The study had a total sample of 44 teachers. For this, the hypothetical-deductive method was used with the non-experimental, correlational descriptive design, the instruments applied were two questionnaires, the first with 21 items to measure pedagogical leadership and the second with 26 items to measure educational quality, instruments had scales of politomic responses.

The results found for each of the dimensions and in general, refer that the pedagogical leadership is significantly related to the educational quality in this educational institution, this existing relationship is weak with a correlation coefficient $Rho = 0.356$, while the sig value. Obtained is equal to 0.018. In the same way it was demonstrated that there is a correlation that varies from significant to weak between the pedagogical leadership and the dimensions efficiency - effectiveness, relevance and equity, not demonstrating the relationship between pedagogical leadership and relevance.

Keywords: management, leadership, performance, strategies, quality, education.

I. Introducción

En la actualidad la búsqueda de una gestión educativa de calidad, se ha convertido en una meta a alcanzar por los diversos estados a nivel mundial, esto debido a la importancia social que tiene la educación, de ello se infiere que el liderazgo ejercido por los directivos debe estar enfocado a la búsqueda de la mejora de la calidad educativa en las instituciones que dirigen. De ahí nace la importancia de entender la relación del liderazgo de los directivos y la calidad educativa, su accionar requiere acciones estratégicas para el logro de metas y objetivos institucionales, con ello se busca convertir a los colegios en organizaciones cuyo fundamento se basa en una cultura organizacional de calidad.

El sistema educativo peruano tradicionalmente se ha caracterizado por ser muy burocratizado, la labor de los directores escolares, se centraba en acciones administrativas y de gestión documentaria. Entre los años cincuenta y setenta, a los directores del sector educativo en el Perú se les exigía que administraran, de manera correcta y transparente los recursos materiales de los colegios a su cargo, relegando el papel de los directores al de simples cuidadores de los bienes del estado, tal como lo refieren Bernal e Ibarrola (2017). Sin embargo, en las últimas décadas a nivel mundial y sobre todo a nivel nacional debido a las exigencias de la sociedad del conocimiento, se ha reformulado el rol de los directivos escolares: El mundo exige de sus gestores educativos que asuman su papel como líderes pedagógicos, obligando a la dirección escolar a volverse más ágil, versátil y sobre todo eficiente. Es decir que se gestione los centros educativos bajo un liderazgo pedagógico moderno, cuyas líneas de acción vayan acorde con los principios de la calidad, esto sólo será posible si aceptamos que los fundamentos de la administración moderna también pueden ser aplicados a la gestión de la educación.

Para Argos y Ezquerria (2017) hoy en día para garantizar una gestión educativa de calidad, el director se convierte en un líder pedagógico ante su equipo docente, debiendo primar las acciones de este tipo, sin embargo está demostrado que en la praxis esto no es totalmente cierto, la mayor parte de directivos educativos aceptan que invierten una buena parte de su tiempo en labores administrativas documentarias y burocráticas, lo que da como resultados un grave descuido de su labor como líder pedagógico, limitando sus acciones a un básico acompañamiento de las actividades de su plana docentes, dando como resultado un trabajo docente individual y poco articulado. Para Balyer y Oskan (2017) el director asume la responsabilidad de la gestión escolar, por tanto, su principal labor es

integrar, dirigir y facilitar los procesos internos de los colegios. El equipo directivo debe ser de primer nivel en las escuelas, ya que está demostrado que la calidad educativa depende de ello, si los directivos ejercen un liderazgo eficaz, podrán influir en la promoción de las capacidades y condiciones de trabajo de los maestros, así como su nivel de motivación y compromiso, esta actitud del equipo docente se reflejará en su trabajo de aula y por ende en mejores y significativos aprendizajes. La gestión de los colegios en nuestro país se caracteriza por la existencia de liderazgos diferenciados, el primero está orientado hacia los aspectos técnicos de la administración de los colegios y el segundo se encuentra centrado en aspectos de tipo curricular y pedagógico. (Femenía, 2015).

En el Perú, la política educativa entiende a la gestión educativa como la encargada de sostener a los centros educativos en su estructura administrativa y pedagógica como en los procesos de organización interna bajo los principios de participación democrática, equitativa y eficiente, que garantiza que los alumnos aprenden y se desarrollan en un ambiente de sana convivencia democrática (Ministerio de Educación 2015). El rol del director escolar en la conducción y en la toma de decisiones es de primer orden, queda demostrado la estrecha influencia entre el liderazgo directivo y la calidad de servicio, defendiendo esa línea Balda y Guzmán (2016) afirma que la calidad educativa la hace el equipo humano que lo conforma, quienes aplican los principios de calidad en su gestión, incluyendo en ello a estudiantes y familia como actores de primer nivel en un sistema de calidad.

En el distrito de Los Olivos, en Lima Metropolitana, se ubica la institución educativa pública Perú - Japón la misma que forma parte de la UGEL 02. Esta institución educativa atiende exclusivamente al Nivel Primaria. En el caso de la liderazgo pedagógico propiamente se evidencia que en la institución educativa los directivos cuentan con un adecuado conocimiento sobre gestión educativa, sin embargo hace falta una adecuada planificación de actividades, la programaciones anuales, de unidades y las sesiones de aprendizaje no guardan relación con la normativa curricular, el uso de estrategias y metodologías activas, no corresponde a los lineamientos de la educación contemporánea. Esta situación pone de manifiesto que no existe un adecuado liderazgo pedagógico, que convierta al director en soporte pedagógico del maestro para hacer más efectivo su labor, los directivos han descuidado su labor relacionada con la capacitación permanente, en cuanto al monitoreo podemos afirmar que no detecta claramente las razones del problema

de la baja calidad educativa relacionada a la enseñanza y a los bajos resultados de aprendizaje que se obtienen. En tal sentido la presente investigación pretende determinar si existe relación entre el liderazgo pedagógico aplicado por los directivos y la calidad educativa.

Al respecto de los trabajos anteriores a la investigación se comportan como antecedentes internacionales y nacionales. A nivel internacional se rescata el trabajo de Martínez, Guevara y Valles (2016) quienes analizaron la calidad de centros escolares de un estado de México en el 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, cuyas conclusiones giran en torno a aceptar que la calidad educativa no está ligada exclusivamente del desempeño de los maestros, ya que por encima de ello se presentan cuatro variables de gran incidencia (colegio, ámbito social, magisterio, política educativa) que deben ser evaluados y trabajados coordinadamente.

Además, que existe una relación .578 entre el tiempo de trabajo docente y los resultados de los estudiantes en pruebas estandarizadas, no encontrándose relación entre el desempeño de los maestros y la calidad educacional desde el enfoque de imputs. También sobre el liderazgo del maestro aportaron Bernal e Ibarrola (2017) sus resultados giran en torno al liderazgo del profesor y en aspectos liderazgo pedagógico que traspasa los límites del aula. Para ello se necesita el conocimiento preciso de los valores, propósitos y compromisos como profesional docente, su interpretación de las expectativas sociales y profesionales.

Se valora la influencia de la motivación, su confianza y colaboración, sus capacidades relacionadas a la promoción de iniciativas y apertura a nuevas ideas y prácticas. En esa línea Bolívar (2015) concluye que es obligación reconstruir las escuelas, organizándolas como fraternidades profesionales de aprendizaje; se reconoce también la dificultad de romper con barreras culturales muy arraigadas en México, se encontró que la labor docente está ya predeterminada por moldes tradicionales individualistas, sobretudo en Secundaria, tanto a nivel de docentes como institucional. Vaillant (2015) concluye que los líderes pedagógicos sólo se desarrollan, cuando son reconocidos por la sociedad y se les da opciones de crecimiento profesional y capacitación para mejorar su gestión pedagógica y administrativa.

Así mismo, Caro y Nuñez (2017) analizaron las prácticas del aula relacionándolo con indicadores de eficiencia, calidad y desempeño en una región de Colombia, los

resultados mostraron un bajo desempeño académico determinado por el contexto y las prácticas de aula. Por último, relacionado a la calidad educativa en Venezuela, Cantón y Barrios (2014) nos demostraron que existe una plana de docentes en las escuelas bolivarianas se encuentra conformada principalmente por mujeres docentes, también queda demostrado un alto déficit en la nutrición de los estudiantes, los niveles de aprendizaje son mediocres, los recursos mínimos, el liderazgo es inexistente, entre otros males. En conclusión, los indicadores de calidad; son muy pobres en las escuelas bolivarianas.

A nivel Nacional destacan los siguientes informes; Fontdevila, Mariús, Balarín, y Rodríguez (2018) quienes analizaron la educación privada de bajo costo, determinado que este tipo de propuesta educativa no está por encima de la propuesta de la educación educativa publica, estas diferencias se encuentran en la percepción del publico alimentado por el mercado, este tipo de educación no genera mayores niveles de reflexión o innovación pedagógica, predomina el modelo magistral o directivo. Responde a las demandas de las familias, la preparación limitada de los docentes y las particularidades de la organización.

También la diferenciación de las instituciones educativas privadas se sustenta en prácticas de selección del alumnado, para mantener una buena reputación institucional. Cevallos, (2014) quien al analizar la calidad de la universidad peruana y compararla con el ámbito latinoamericano, concluyó que el sistema universitario peruano no es ajeno al entorno cambiante que se da en los países americanos, donde la base es la competencia de su propio desarrollo, para ello organismos como SUNEDU para el caso universitario y el SINEACE para la educación básica se convierten en actores principales para garantizar la calidad educativa. Así mismo se tiene a Inquilla, Calcina y Velazco, (2017) concluyeron que la calidad percibida está debajo de los indicadores que reflejan las expectativas, el ICS evaluado con el modelo Servqual es negativo, en conclusión, los usuarios esperaban un mejor servicio. También tenemos a Ropa (2014) quien concluye que los principios fundamentales de la calidad total son: Organización, liderazgo, mejora de los procesos, compromiso de la gente, la mejora continua, la toma de decisiones, el mutuo beneficio con los proveedores, enfoque de sistemas, se puede y debe aplicar a la gestión de instituciones educativas de Básica Regular.

También Zárate (2016) refirió que los requerimientos de los estudiantes están determinados por el tipo de servicio que recibe en un área determinada y se encuentra

relación positiva entre niveles de satisfacción con respecto a la maestría y a la Escuela de Posgrado. Por último, tenemos a Suarez (2015) cuyos resultados refieren que los usuarios rechazaban la atención recibida, por lo que se plantea una cartilla de atención al usuario. En cuanto a resultados existe una mediana satisfacción el servicio que ofrece el Centro de Idiomas.

Nuestro país asumió como política de estado en las últimas tres décadas promover una reforma educativa que tiene como principios básicos el derecho a la educación de calidad para todos los peruanos. En la Ley General de Educación 28044, específicamente en el artículo 13, conceptualiza a la calidad educativa como la formación y educación óptima que deben alcanzar las personas, esto debe evidenciarse en el logro de aprendizajes significativos y trascendentes, que técnicamente se definen como competencias a alcanzar por los alumnos.

Ahora una cosa es la proclama y otra muy diferente es que se alcancen estos objetivos planteados como políticas de estado, aunque sería mezquino el no reconocer los avances que se han dado en cuanto a cobertura y acceso a la educación, cuyos índices han ido aumentando año tras año, sin embargo sigue pendiente el mostrar resultados en cuanto a los indicadores de la calidad educativa, esto es palpable en los resultados obtenidos en la pruebas tanto nacionales como internacionales (Vargas, y García, 2017). Los resultados de las pruebas PISA y ECE llevadas a cabo en la última década no hacen más que confirmar que este problema todavía está lejos de solucionarse por los pobres resultados en cuanto a logros de aprendizaje obtenidos. En la gestión educativa peruana encontramos dos tipos de liderazgo escolar de marcada diferencia. El liderazgo donde prevalece la parte administrativa y el otro liderazgo con predominancia en el desarrollo curricular y pedagógico. (Ruíz, 2014)

El liderazgo relacionado con la administración escolar, predomina el aspecto operativo de la labor del director, sus acciones y prioridades se centran en los programas y las actividades que se organizan y ejecutan en los colegios. El resultado de la correcta aplicación de este enfoque es un manejo eficaz de las escuelas, ya que hay un buen control de los procesos internos de trabajo que garantizan un óptimo funcionamiento para el logro de metas institucionales, (Ramírez, 2018).

El enfoque de liderazgo pedagógico para referirse al buen manejo de la institución educativa por parte de sus directivos, se sustenta en la puesta en marcha de metodologías

de avanzada que permiten mejorar los resultados de aprendizaje, Sánchez, (2015). Los directivos modernos entienden que al asumir este tipo de liderazgo se involucran en el proceso de diversificar e implementar el currículo escolar, la organización de las aulas y estudiantes se hace más efectiva, ya que están directamente relacionadas con los objetivos educativos institucionales; la profesionalización de los maestros y el monitoreo de sus labores forman parte de su labor permanente; por ultimo las acciones de la escuela están ligados a los resultados que se van logrando. (Pereda, López, Guzmán y González, 2015).

Según Argos y Ezquerro (2017) desde el punto de vista práctico no existe contradicción u oposición entre el liderazgo administrativo y el pedagógico, por el contrario, se podría decir que ambos son complementarios, esta conclusión surge como rechazo a las posturas radicales de ciertos teóricos de la gestión educativa, quienes ven a ambos enfoques como posturas irreconciliables. Sin embargo, para efectos de esta investigación se prioriza los resultados del liderazgo pedagógico, como propuesta moderna en la gestión escolar.

Está demostrado bajo resultados de múltiples investigaciones que los colegios con buenos desempeños de sus estudiantes, están liderados por directores que desarrollan la reflexión pedagógica con sus docentes, de manera permanente, esto incluye el monitoreo y la retroalimentación, las estrategias y técnicas de enseñanza aprendizaje, la evaluación, etc. Monarca, (2016). Esto se comprueba permanentemente en el país, al establecer la diferencia entre buenas escuelas y aquellas que brindan un servicio educativo deficiente, se encuentra en los buenos directivos que las dirigen quien se convierten en gestores del desarrollo escolar. En resumen, las escuelas eficientes cuentan con directivos actualizados, indagadores, investigadores, comprometidos y que inspiran a su equipo a grandes fines, que se sintetizan en aprendizajes significativos y pertinentes de sus alumnos.

Para Medina y Gómez (2014) el liderazgo pedagógico se puede considerar como la demostración de una serie de cualidades de los maestros, relacionado con la innovación y la mejora continua, esta actitud del cuerpo docente permite hacer eficiente el trabajo de las instituciones educativas, fomentando una cultura de cambio en las organizaciones educativas.

Para que esto se lleve a cabo el docente y directivo que ejerce el rol de líder pedagógico debe tener cualidades relacionadas a la expresión, transparencia, honestidad, practicar valores, ser disciplinado, innovador, con habilidad para tomar decisiones ante

escenarios complicados y trabajar bajo presión. Por otra parte, Gu y Day, Ko y Sammons (citados por Medina y Gómez 2014, p.94) concluyeron que: El liderazgo educativo se caracteriza por su dinámica ágil y capacidad de integrar, permite generar un ambiente positivo en las instituciones escolares, motiva al desarrollo profesional y el aprendizaje, así como pronostica buenos resultados en cuanto presagia cambios positivos en el comportamiento docente. El modelo de Liderazgo Pedagógico tiene su origen en los fundamentos del liderazgo y ha sido adaptado a la realidad educativa, para darle al directivo las herramientas necesarias para dirigir de manera conveniente los recursos que tiene a disposición en su escuela, gracias a ello se puede mejorar la productividad de los maestros beneficiando de manera directa el aprendizaje de los menores. Bajo esta perspectiva tanto directivos escolares como docentes desarrollan una comunicación transversal que les permite tener una actitud dialogante entre pares, con sus directivos, con maestros y familia, convirtiéndose en pieza fundamental de la innovación y cambio transformacional en las escuelas. Según Fernández (2016) Un aspecto donde se aprecia las mejoras gracias a este enfoque es la implementación y aplicación de técnicas y estrategias de enseñanza, ya que el clima de trabajo favorable debido al liderazgo pedagógico permite ser más eficaz en la gestión educativa.

El líder pedagógico sustenta su trabajo en la confianza con el equipo directivo y colaboradores, se siente seguro de producir reacciones y emociones positivas en su entorno humano, busca ser empático y considerado sustentado su liderazgo en su calidad humana que es valorada por sus colaboradores en todos los escenarios y contextos. Bajo esta premisa queda sobreentendido el compromiso del líder escolar con sus maestros colaboradores y con su comunidad educativa en general.

Según Fabela-Cárdenas y García-Treviño (2014) la importancia del liderazgo escolar se debe a que permite el logro de aprendizajes significativos. Por tanto la autoridad y los cargos establecidos la parte administrativa de un colegio está subordinada al liderazgo pedagógico, eso no significa que ambos enfoques se contrapongan, por el contrario significa En consecuencia tanto la administración como la gestión institucional se encuentran subordinados al liderazgo pedagógico distribuyendo los roles en la gestión educativa, sin dejar de lado su papel en el cumplimiento de las normas y directivas que rectan la vida institucional de la escuela.

Según lo señalado, el líder director en una escuela busca integrar los aspectos básicos de una institución educativa a través de procedimientos interrelacionados entre sí, sin perder su relación con el contexto donde se desarrolla, la comunidad educativa se encuentra comprometida gracias a la cohesión que ha desarrollado el líder pedagógico, este liderazgo se sustenta en conocimientos profesionales, valores que defiende y práctica, las funciones que delega, procedimientos y estrategias que utiliza, así como las experiencias de vida y profesionales que comparte, Minedu (2015). Es importante reconocer el valor del líder como ejemplo de conducta ya que, si esta no es la apropiada, no sólo será rechazada por sus colaboradores, sino que generará una corriente contraria a su gestión, perjudicando el normal desarrollo de la vida institucional.

Pronosticar los resultados de un liderazgo no es tarea fácil, la efectividad de un liderazgo siempre es incierto por más que se hayan tomado todas las previsiones del caso, consideremos que la gestión educativa no sólo se centra en resultados numéricos y estadísticos, si no va más allá al ejercer un liderazgo en diferentes contextos, en ella intervienen una serie de variables externas e internas que no son fáciles de medir ni predecir su comportamiento. (Roca y Alonso, 2017).

Para Ruíz (2014) existe cierta resistencia por parte de algunos docentes para asumir el liderazgo institucional, debido a la carga administrativa y sobre todo por los problemas que genera el manejo de los recursos humanos, sin embargo, está demostrado la importancia del ejercicio de esta acción para que el trabajo sea más comprometido y que la organización educativa se encomiende en la búsqueda de la calidad educativa. Peña y Batalla (2016) Consideran que gestionar la calidad total en una organización educativa es necesario en el mundo educativo contemporáneo, no sólo debe entenderse como un procedimiento vertical, sino considerar que la calidad educativa es la cúspide de esta clasificación, es ahí donde encontramos la importancia de la alta dirección en las escuelas. Para ello se necesita contar con directores técnicamente capacitados para este puesto, que a su vez tengan un amplio manejo de competencias y habilidades directivas, ya que, como experto en el manejo organizacional, ejerce su papel de conductor y guía de un equipo humano cuyas acciones cotidianas buscan relacionarse con la calidad de la educación. Tal como lo mencionan Robbins y Coulter (2010) el papel de este líder está ligado con la formación de cuadros técnicos y operativos que le permitan tener el personal idóneo para que el desarrollo de actividades guarde relación con lo planificado.

La importancia del liderazgo en la gestión escolar fue aumentando a medida que se encontraban los fundamentos teóricos del liderazgo y sobre la cultura organizacional, Scott (2017) nos dice que en los últimos tiempos mientras más se ahonda sobre los sistemas organizacionales en las empresas, la educación sigue asimilando estos conceptos para aplicarlos en el desarrollo de las escuelas bajo los principios de funcionamiento de la gestión administrativa. Estos principios han influenciado positivamente en el desarrollo y eficacia del sistema educativo, Monarca (2016). Sobre este tema Vilcova y Dimitrescu (2015) nos afirman que los nuevos conceptos de liderazgo aplicado a la educación se han desmarcado con relación a las formas tradicionales de organizar las organizaciones, cuyos modelos clásicos están referidos a una estructura vertical y rígida; también Sánchez (2015) amplían las afirmaciones anteriores al mencionar que las interrelaciones que se dan en las escuelas modernas el día de hoy son muy diferentes a los modelos tradicionales de organización escolar, hoy en día la relación comunicativa y de ejecución entre directivos y maestros siguen líneas laterales, ascendentes y descendentes, basados en el enfoque colaborativo y transversal. Basándose en ello afirmamos que el liderazgo es una acción de permanente influencia sobre los equipos dentro de una organización para alcanzar los resultados esperados, MINEDU (2015). Por ende, se desglosa que son varios los factores y elementos que permiten la formación de un liderazgo efectivo en una organización, entre ellos tenemos el compromiso, la motivación, la visión compartida, la comunicación transversal, la confianza, la responsabilidad y la disposición, Zárate (2016). Es por ello que los directivos que ejercen un liderazgo pedagógico efectivo cumplen un rol de primer orden en la escuela moderna del futuro, ya que su mayor habilidad consistirá en proponer soluciones innovadoras a los viejos problemas de la educación. Miranda (2016).

En conclusión, la persona que ejerce liderazgo en una organización educativa, tiene que crear las condiciones de trabajo que aseguren primero un clima laboral armonioso y segundo el compromiso de los integrantes del equipo ante las metas claras y objetivas de la organización, Sans Martín, Guardia y Triado (2015).

El liderazgo se clasifica en:

Liderazgo Instruccional

Según Edmonds, Purkey y Smith (citados por Martínez, Hernández y Gomora (2016) consideran que la organización escolar tiene sentido cuando su organización y estructura interna le permite alcanzar los objetivos propuestos, los mismos que garantizan altos

niveles de desempeños y aprendizajes de alto nivel. Según Vaillant (2015) el liderazgo se no es una actividad aislada, sino una manera de dirigir e influir sobre el devenir de personas y de las organizaciones, que es transversal ya que abarca todas las áreas y etapas del trabajo educativo. Para Argos y Ezquerro (2017) el liderazgo se pone en evidencia en una buena planificación, en acciones efectivas de organización, en una buena dirección y monitoreo, así como en la evaluación y supervisión permanente. También busca profundizar en el contraste de los modelos de efectividad educativa los mismos que están centrados en la estructura y organización de las escuelas. Según lo mencionado, estos gestores líderes que tienen estas características aventajan a los docentes con quienes comparten labores. Según Apolinario (2014) los directivos que forjan un liderazgo instructivo tienen un buen desempeño y los índices y resultados los acompañan, también se convierten en piezas de apoyo solidario para el resto de maestros. Los maestros que trabajan bajo el amparo de este tipo de liderazgo se apoyan mutuamente en lo profesional, colaborando y creando oportunidades para que sus colegas crezcan profesionalmente. Se caracterizan por su dinamismo, no temen expresar sus requerimientos, observaciones, puntos de vista y expectativas y no dan marcha atrás en el logro de objetivos. Los maestros cuando son efectivos y productivos, forman espacios de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo.

Liderazgo Transformacional

Este modelo fue propuesto por Bass (1985) y se centra en acciones relacionadas con la creatividad, la estimulación intelectual, habilidades directivas, empatía, motivación y habilidad para inspirar a otros por encima de sus expectativas, encontrándole sentido a los procesos y eventos de la organización, según Sans Martín, Guardia y Triado (2015). Una cualidad del líder educativo gestor de una institución es que tiene un lado humanista desarrollado al mostrarse siempre atento a las necesidades del otro, muestra gran consideración y presta atención a las necesidades de su equipo, apoya su crecimiento, a través de la generación de un clima de armonía, Ropa (2014). Según la teoría de liderazgo transformacional de Bass este tipo de líder presenta cuatro características básicas:

La motivación inspiracional.

La estimulación intelectual.

La influencia idealizada.

La consideración individual.

Motivación inspiradora: El directivo es el encargado de crear una visión atractiva y estimulante para sus colaboradores, Mekonen (2015). Tiene la habilidad de comunicar su visión o perspectiva de las cosas, pero lo hace de un modo convincente, no solo con el mensaje sino también con sus acciones que se convierten en modelo de conducta tal como lo menciona Ruíz (2014). Es por ello que debe ser el primero en demostrar su compromiso con la organización, según Bass, citado por Ropa (2014).

La motivación inspiradora exige del directivo líder una alta dosis de optimismo, entusiasmo y compromiso directo con las metas organizacionales. Por tanto, los gestores educativos deben determinar las necesidades del personal a su cargo y atenderlas prontamente, según Masci, Wittey Agasisti (2016). También deberá compartir las funciones con las personas más idóneas, quienes tendrán la misión de retroalimentar en su personal, aumentar los indicadores de seguridad y confianza en el desempeño, el mismo que permitirá mejorar los índices de responsabilidad, tal como lo afirma Mekonen (2015).

Estímulo intelectual: El líder favorece el desarrollo de nuevas estrategias y soluciones a los problemas. A la vez, asume una actitud retadora al desarrollo intelectual de sus colaboradores, cuestionando e invitando a cuestionar sus propios procesos de hacer las cosas, acepta los errores y los considera como fuente de experiencia que aquilata al personal, Manea (2015). También llevado el enfoque al trabajo en aula tenemos que el docente tiene la obligación de fomentar la estimulación intelectual, ya que su aporte está en enseñarle a buscar nuevas formas de enfrentar los viejos problemas que se presentan, Masci, Wittey Agasisti (2016). Para ello el maestro debe reforzar la inteligencia y la búsqueda de la racionalidad para encontrar soluciones, que puedan mostrar y orientar con los miembros del personal a cargo, Cassasus (2009). Esto incluye la utilización de la intuición y del razonamiento lógico para manejar situaciones complicadas. Los gestores educativos motivan a sus colaboradores, capacitan personas que enfrentan y resuelven conflictos desde su propia perspectiva, Fontdevila, Mariús, Balarín, y Rodríguez (2018). Es decir, los colaboradores se convierten en solucionadores efectivos de problemas autónomos.

Influencia idealizada (carisma): El gestor educativo con liderazgo acciona de modo tal que sus colaboradores le muestran respeto y admiración, por tanto, buscan imitar, tal, como refiere Graham (2015), complementando ello para Karimi y Gitonga (2017) ellos sin

proponérselo se convierten en un modelo idealizado, que tiene un referente simbólico. Según Manes (2014) es un modelo para muchos, el líder tiene un carisma marcado y diferenciado de los demás por su peculiar personalidad y sus habilidades personales y directivas que los hacen únicos. El carisma se entiende como la habilidad que genera entusiasmo en otros, sin embargo, va de la mano con la habilidad de generar confianza y respeto (Martínez, Hernández y Gomora 2016). Por tanto, los líderes deben transmitir entusiasmo, confianza y respeto; una de las cualidades a demostrar y que genera mayor arrastre es la auto confianza, la lealtad y el compromiso, ser honesto y coherente, equivale a ganarse el respeto, esto implica ser coherente por lo que hace y produce.

Consideración individual: El gestor educativo líder considera las necesidades del equipo para encaminarlas al desarrollo de su potencial. Para Graham (2015) el líder pedagógico se convierte en un entrenador (coach), fomentando oportunidades de aprendizaje y favoreciendo la creación de un ambiente de camaradería; es un líder que sabe delegar y escuchar a su personal, utilizando el feedback constructivo para mejorar el trabajo del colaborador. Los directivos ejercen su rol de líder en las escuelas, ponen en práctica este tipo de liderazgo Martínez, Hernández y Gomora (2016). Es por ello que la consideración individualizada se convierte en un elemento de gran importancia ya que está referida a conductas que marcan de manera directa la relación entre el líder y el personal.

Para Robinson (2012) se entiende por liderazgo pedagógico al conjunto de actitudes específicas sobre el rendimiento y desempeño de docentes y directivos, donde se priman la organización, la sistematización del trabajo, la efectividad en la respuesta y la evaluación de los procesos pedagógicos que ocurren en las aulas.

De acuerdo a la teoría del liderazgo de Robinson (2012), se consideran cinco aspectos o dimensiones de liderazgo pedagógico ligadas a la gestión escolar:

Establecimiento de metas y expectativas.

Guarda relación con la comunicación y el monitoreo, sin perder de vista los resultados del aprendizaje colectivo, las expectativas en cuanto a los resultados, el compromiso del personal para el logro de los objetivos (Robinson, 2012, p.45). Esta referida al desarrollo de expectativas de los integrantes del equipo, es probable que al comienzo las expectativas tal vez se establezcan en un clima a veces difícil o discrepante, no obstante, el gestor pedagógico líder debe ser analítico para determinar objetivos realistas, no sustentada en

información de dudosa procedencia (Medina y Gómez, 2014). Al contrario, el líder se debe caracterizar por establecer juicios objetivos e imparciales, a través de su planificación diseña acciones para hacer frente a los problemas detectados para formar un ambiente laboral apropiado, según Fauzi y Syafrudin (2018) ello no se basa en falsos diálogos, no crea falsas expectativas, es obligación del líder promover verdaderos equipos de trabajo que ayuden a optimizar los resultados. (Ramírez, 2018)

Uso estratégico de los recursos.

Está relacionado con el proceso de seleccionar y asignar recursos para el logro de objetivos de aprendizaje, en esta etapa están incluidos los programas de capacitación interna y externa, así como la selección del personal idóneo (Robinson, 2012, p.45) bajo esta perspectiva teórica los recursos humanos son los responsables directos de la competitividad en una organización, esto ha conllevado a un merecido reconocimiento al papel que cumplen los recursos humanos como activos intangibles, esto se entiende por qué las características propias de una persona son difíciles de reproducir o imitar. Para Roca y Alonso, (2017) los maestros son los responsables y más calificados para ser gestores del conocimiento en una organización.

Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.

Esta referido a la acción directa de acompañamiento pedagógico, el recojo de información permanente en las visitas a aula y la retroalimentación producto de ella (Robinson, 2012, p.45). Los gestores educativos son los primero llamados para enfrentar los retos de la educación peruana, los maestros de excelencia, se convierten en el motor de cambio, que permiten el funcionamiento efectivo de las organizaciones educativas. Según Ruíz, (2014) Los malos resultados que se obtienen en el sector educación, se convierten en el principal problema para el desarrollo social del país, de ello la mala formación profesional de los maestros está en primer lugar, luego tenemos a los currículos desactualizados. Este problema debe ser atacado por los líderes pedagógicos desde el comienzo de su gestión, pero ser entendida como una oportunidad para motivar a la reflexión que conlleven al desarrollo de acciones pertinentes y efectivas, (Fontdevila, Mariús, Balarín y Rodríguez, 2018).

Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros.

Para Robinson (2012) la gestión directiva del líder fomenta y se integra activamente con los maestros en el aprendizaje profesional de manera informal o formal (p.46). Considerando ello los docentes se convierten en un factor básico para la necesaria transformación educativa en nuestro país, esto incluye la innovación de nuevas estrategias de enseñanza (Fontdevila, Mariús, Balarín y Rodríguez, 2018). Los docentes se convierten en mediadores de lo planeado generando un cambio de pensamiento que promueve la excelencia, por tanto, se convierte en un verdadero motivador, es un profesional que es consciente de que el cambio se va a dar a través de su ejemplo, basado en una conducta consciente de sus efectos sobre los demás, (Martínez, Hernández y Gomora, 2016).

Garantía de un entorno ordenado y de apoyo.

Robinson (2012) es deber de los directivos garantizar que el trabajo en aula en cuanto a las horas lectivas sea efectivo y no esté sometido a cambios o alteraciones por parte de interrupciones externas. Los retos educativos nacionales, plantean desafíos a solucionar de forma eficaz todo lo relacionado a la enseñanza – aprendizaje como proceso, (Medina y Gómez, 2014). Es ahí donde aparece la prioridad de promover reformas urgentes a los procesos educativos, ello solo se podrá lograr con escuelas de alta performance que articulen el currículo con el trabajo en aula, motivando a los maestros para que se encarguen de impulsar el rol que le pertenece en todo este proceso de mejora educativa, (Roca y Alonso, 2017). La educación moderna y técnica necesita de líderes pedagógicos, con visión a largo plazo que redefinan los principios, el modelo y una forma apropiada de gestionar la educación.

En su intento por alinear en un enfoque teórico la Calidad de la Educación. Los diversos autores y especialistas del tema, no llegan a un consenso, algunos le dan prioridad a los procesos áulicos, otros al uso de recursos, infraestructura y tecnología, otros a la profesionalización de los docentes y los más tradicionalistas otorgan la primacía al currículum y los agentes de la educación, (Monarca, 2016). De las cuales sintetizamos los principios de las siguientes:

Centradas en el profesorado

Considera que la calidad educativa sólo se va alcanzar cuando tengamos un elevado estándar de profesionalización de la clase magisterial, los docentes con los encargados de

elevar el nivel educativo, no deja de lado los otros elementos que influyen en la labor educativa, sino que le da un valor trascendente al rol del educador, (Ramírez, 2018).

Centradas en el currículum.

Un sistema educativo de calidad es aquel que tiene un cuerpo curricular integrado y sistematizado, el cual diseña, planifica y evalúa el currículum óptimo (adecuado a cada país) considerando en el contexto a los discentes, (Checa, 2018).

Centrada en el centro educativo

Un servicio educativo óptimo se caracteriza por la imagen que proyecta a la comunidad, se pone en evidencia a través de un producto serio y validado. Su centro de acción se encuentra en la escuela y en lo que ocurre en ella, (Unesco, 2014).

Cualquiera sea el enfoque aceptado, en todos ellos encontramos el quehacer educativo, en todos ellos se analiza el rol de los agentes y los recursos como piezas importantes dentro del sistema Educativo. Vásquez, (2015) afirma que las investigaciones sobre calidad educativa realizados en América Latina se abocan principalmente a aspectos relacionados con el aula; se sobre entiende que la calidad está supeditada a la demostración de resultados y logro de objetivos. Según Chiavenato (2006) este enfoque se considera que la mejora del servicio educacional es un problema que está relacionado con la tecnología aplicada a la educación, que se convierte en imprescindible en una época donde los niños y adolescentes son nativos digitales. Para Caro y Núñez (2017) desde la perspectiva escuela-comunidad, es básico que los alumnos logren saberes que sean pertinentes y apropiados para su realidad que respondan a sus necesidades y a las de su entorno. Según Fontdevila, Mariús, Balarín y Rodríguez, (2018) en Latinoamérica, los sistemas educativos toman como modelo los sistemas Educativos Europeos y de Estados Unidos, aunque los resultados no sean similares a estas realidades.

Con relación a este tema Weinstein, Cuellar, Hernández y Flessa (2015) nos dicen que probablemente la clave se encuentre en la idiosincrasia, es decir nuestras raíces culturales, las que hacen que nuestro modelo de educación sea complejo, peculiar y único. Esto nos ayudará a tener un modelo educativo que guarde relación con nuestra identidad nacional, cuando revaloramos nuestra propia cultura, creamos estrategias y soluciones más acordes a nuestra realidad, así como evitamos la imposición de culturas y modelos extranjeros, (Fernández, 2016). Existe una marcada y significativa relación entre escuela y

sociedad, ya que su implicancia es macro social. Según Fauzi y Syafrudin (2018) al analizar la calidad del sistema educativo, se evalúa también el impacto (positivo o negativo) en el sistema económico, en el aspecto de movilidad social ya que como es aceptado, la educación se convierte en el mejor vehículo de cambio social, esto debido a que una buena educación garantiza el acceso a mejores oportunidades laborales. De esa forma evitamos los problemas de inequidad e injusticia social.

Elementos que inciden en la calidad educativa. Camisón, Cruz y Gonzáles (2012) hacen referencia a variables que favorecen o perjudican la calidad de la educación, entre los principales mencionamos:

El uso de recursos didácticos y no educativos por parte de los maestros.

La cantidad de alumnos que hay por aula, el mismo que no debe sobrepasar el espacio físico para no perjudicar los procesos pedagógicos.

El acceder a información via web o en zonas rurales la disponibilidad de textos de consulta.

Las técnicas y estrategias didácticas que utilizan los maestros en el aula.

La personalidad de los maestros y su capacidad de empatía y escucha activa.

La situación socio económica donde se desarrolla la escuela, es importante para el correcto desarrollo de los procesos pedagógicos, así como los recursos materiales están muy ligadas al éxito o fracaso del trabajo escolar.

Adicional a la lista mencionada debemos adicionar el nivel de formación del profesorado, la pertinencia del currículum, el sistema de evaluación, los niveles de efectividad de la evaluación y organización institucional. Estos elementos complementarios a labor pedagógica son:

Factor 1: La pertinencia personal y social. Se considera elemental que la educación de hoy brinde a los estudiantes los saberes necesarios para la vida los mismos que le permitan desenvolverse de manera apropiada en el mundo de hoy. (Wallapha, Saowanee, y Tang, 2014).

Factor 2: La convicción, estima y autoestima; este elemento hace referencia a la forma como están integrados e interrelacionados el equipo que labora en una institución

educativa. También evalúa la estima, consideración, que la sociedad y grupo cultural tienen con sus maestros, (Weinstein, Cuellar, Hernández y Flessa, 2015).

Factor 3: La fortaleza ética y profesional. Un alto nivel de profesionalización de los maestros, los vuelve competentes con sus habilidades y destrezas técnicas, esto posibilitará que ellos elijan los métodos más apropiados en los momentos más oportunos; un elemento que condiciona el éxito de este factor es la dirección y el monitoreo efectivo, (Wallapha, Saowanee, y Tang, 2014).

Factor 4: habilidades de gestión de recursos humanos por parte de directivos. Existe una relación innata entre las funciones efectivas de los directivos en una escuela y los resultados de la gestión educativa, esto conlleva a aprendizajes de calidad y trascendentes para la vida, (Vásquez, 2015)

Factor 5: El trabajo en equipo al interior de la escuela. El trabajo colaborativo es la base para lograr la efectividad del servicio educativo, esto incluye la labor propiamente de aula, todos los estudios relacionados con este tema han reforzado esta premisa, de óptimos resultados si hay trabajo equipo, (Vargas y García, 2017).

Factor 6: Las alianzas entre las escuelas y otros agentes educativos. Las escuelas modernas deben establecer alianzas y convenios con instituciones tutelares de la comunidad, también con medios de comunicación y otras organizaciones que pueden compartir la experiencia de su labor en beneficio de la educación. (Sobaih, Moustafa, Ghandforoushy y Khan, 2016).

Factor 7: El currículo debe ser diversificado y adaptado a la realidad de la escuela, si bien es cierto es un procedimiento de organización técnica de la labor educativa, esto no deja de ser importante para el logro de las metas institucionales, (Sineace, 2012).

Factor 8: La cantidad, calidad y disponibilidad de materiales educativos, debe ser en número suficiente para atender a los educandos, así como su variedad debe ser tal que permita aplicar diversas estrategias para los diversos estilos de aprendizaje de los menores, (Sineace, 2012).

Factor 9: Pluralidad y la calidad de las didácticas. Entiéndase como didáctica a la forma y manera como se relacionan los maestros en una sesión de aprendizaje, las mismas que deben de reflejarse en logros de aprendizaje superiores, (Sobaih, Moustafa, Ghandforoushy y Khan, 2016).

Factor 10: Los materiales y los incentivos socioeconómicos y culturales.

Según refieren Vargas y García (2017) en las últimas dos décadas en nuestro país se han producido reformas en materia educativa, teniendo como propósito la mejora del servicio educativo que se brinda, esto conlleva en sí a la mejora de los aprendizajes, se ha entendido que no puede haber calidad educativa si de por medio no existe mejora en los procesos administrativos internos, para ello se deben llevar a cabo mejoras estructurales en cuanto a la gestión educativa, según Suarez (2015). Tal como lo afirma Villa (2015) los fondos destinados han ido en aumento a través de los diversos gobiernos, sin embargo, a pesar de la gran inversión para mejorar la infraestructura y profesionalizar a través de capacitaciones nacionales a los maestros, los resultados no han sido los esperados, esto se comprueba con las evaluaciones internacionales tipo PISA o las evaluaciones nacionales como la prueba ECE, Sineace (2012). Ya que la gran mayoría de los egresados no logra los aprendizajes esperados al finalizar la educación básica, por tanto, las expectativas de que este egresado tenga una rápida y eficaz inserción al mundo educativo superior y laboral son muy bajas. Para Cassasus (2009) es importante que esta brecha educativa se cierre prontamente ya que la base del desarrollo y progreso de los países es la educación, si esta no cumple con las demandas sociales, lo que se generará es una fractura social, quebrando las oportunidades de desarrollo de muchas generaciones.

Según UNESCO (2007) se entiende como calidad educativa, al total de cualidades y atributos que tiene un servicio, el mismo que de acuerdo a los requerimientos y necesidades satisfechas al consumirlo brinda una sensación de sosiego al consumirlo.

Según Femenía, (2015) la calidad educativa es entendida de manera subjetiva ya que influye mucho, la percepción que el público o usuarios tengan sobre el servicio recibido. Para nuestro autor base se presentan cuatro dimensiones de la calidad. Según la propuesta de UNESCO las dimensiones de la calidad educacional son las siguientes:

Relevancia

Una escuela de calidad se caracteriza por que tiene una propuesta educacional que fomenta el desarrollo de aprendizajes trascendentes y valiosos para su desarrollo, esto va acorde con las necesidades sociales económicas de un país. UNESCO (2007)

Eficiencia y eficacia

Esta dimensión se enmarca en una línea económica, está relacionada con la gestión administrativa y la capacidad de gestionar los procesos de organización interna, los mismos que garantizan un trabajo acorde con lo planificado, primando el máximo de resultados, haciendo un uso mínimo de recursos, energía y tiempo, está referido con el logro de metas institucionales, para ello se hace uso de todos los recursos disponibles en un tiempo establecido con anticipación. (UNESCO, 2007).

Pertinencia

Esta dimensión resalta la necesidad de que la educación sea significativa para cada persona, por lo que los sujetos de la educación deben definir las normas y contenidos curriculares de una manera consensuada; para ello deben de considerar las necesidades y expectativas socio – económicas, esto implica definir el sentido y significado de los contenidos curriculares, los mismos que van a permitir alcanzar la pertinencia. (UNESCO, 2007).

Equidad; Para Balyer y Oskan (2017)

Esto se entiende porque la educación es un servicio social y que la inserción de conceptos administrativos no tiene por qué alejarla de ella, esta dimensión nos recuerda que la educación de calidad es un acto de justicia social, garantizado por derecho en nuestra constitución vigente, esto implica asegurar el ingreso y permanencia a la educación de los menos favorecidos. (UNESCO, 2007).

El propósito de esta investigación consistió en promover una reflexión sobre el conocimiento existente relacionado con el liderazgo pedagógico y la calidad educativa, para ello se buscó promover un debate académico donde se confronten los diversos enfoques teóricos sobre el tema, contrastando los resultados y determinando cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la calidad educativa en la institución educativa primaria Perú - Japón del distrito de Los Olivos, Lima – 2019. La búsqueda teórica a través de diversas fuentes consultadas, va a permitir ampliar los conocimientos al respecto de estas variables de por si trascendentales para la correcta gestión escolar pública.

Asimismo, nuestra investigación nos permitirá ahondar sobre las características de este conocimiento, permitiéndonos tener una mirada reflexiva sobre el rol que cumplen los directivos como líderes pedagógicos y la implicancia de ello en la mejora educativa de la

institución referida. Los resultados que se obtengan se convertirán en tema de reflexión y valoración sobre las fortalezas de la gestión en dicha institución, así como de las limitaciones de la misma permitiendo tomar acciones correctivas oportunas en estos lugares. También el estudio realiza un aporte metodológico a través de la adaptación de dos instrumentos de investigación para medir las dos variables de estudio, el mismo que se han contextualizado para la realidad encontrada, dichos instrumentos serán validados y demostrado su confiabilidad, sirviendo como fuente de referencia para próximas investigaciones.

Se toma por conveniente determinar el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la calidad educativa en la Institución Educativa primaria Perú Japón, Los Olivos 2019? Igualmente, como problemas específicos se plantea: a) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico en la dimensión relevancia en la institución mencionada?, b) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión eficiencia y eficacia?, c) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pertinencia?, d) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión equidad en el mismo contexto?

Es fundamental considerar como hipótesis de esta investigación la siguiente: El liderazgo pedagógico se relaciona con la calidad educativa en la Institución Educativa primaria Perú Japón, Los Olivos 2019. Así también como hipótesis específicas se plantea: a) Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión relevancia. b) Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión eficiencia y eficacia. c) Existe relación directa del liderazgo pedagógico y la dimensión pertinencia. d) Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión equidad.

Como objetivo general de este estudio se propone determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la calidad educativa en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019. Del mismo modo se establece como objetivos específicos: a) Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión relevancia, b) Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión eficiencia y eficacia, c) Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pertinencia, d) Determinar la relación el liderazgo pedagógico y la dimensión equidad.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

El método de investigación científico es el que se aplica en esta investigación, este método se sustenta en un conjunto de ordenado de reglas, normas, postulados y principios para el análisis y la búsqueda de soluciones a los diversos problemas existentes, esta forma de investigar es validada mundialmente por los expertos dedicados a la ciencia. También este método puede ser entendido como a una serie de procedimientos para aproximarse a la verdad, valiéndose para ello de instrumentos. El método hipotético – deductivo fue utilizado para este fin, el mismo que se basa en establecer hipótesis de trabajo, Valderrama (2015).

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) el enfoque cuantitativo de investigación permite recolectar datos, para comprobar la veracidad de las hipótesis, se sustenta en la medición numérica y procedimiento estadístico basado en el análisis respectivo, el fin es determinar patrones o formas de actuar de las variables y a la vez demostrar la validez y vigencia de las teorías. El enfoque es cuantitativo ya que el análisis de la variable, se contrastó con los diversos enfoques teóricos existentes, terminando en mediciones a través de un programa estadístico, estableciendo finalmente conclusiones.

El tipo de investigación empleada fue básica, su propósito es producir conocimiento, así realizar un análisis de las variables; este tipo de investigación permite diseñar instrumentos de medición alineados con los propósitos de la investigación. Hernández, Fernández y Baptista (2014). Es de tipo básica o sustantiva busca analizar el fenómeno y responder a interrogantes Cómo se comporta, qué factores la influyen, etc. estableciendo mayor valor a la indagación de experiencias valiéndose de la validez y confiabilidad de un instrumento de recolección de información, lo que permite tener información oportuna, para su correcto análisis.

Dado que es un estudio básico, el diseño de trabajo para la investigación fue no experimental, ya que no hubo la intención de realizar alguna manipulación de las variables, de la misma forma se buscó alterar o influir en los resultados obtenidos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) estas investigaciones se llevan a cabo sin manipular intencionalmente las variables de estudio y solo busca observar los fenómenos para comprenderlos. El corte es transeccional también llamado transversal, esto debido a que el instrumento elaborado para esta investigación se aplicará en un solo episodio. Es como la

imagen o foto del momento. Queda sobre entendido que al no tener la intención de manipular los resultados.

El diseño de la investigación descriptiva correlacional se representa de la siguiente forma:

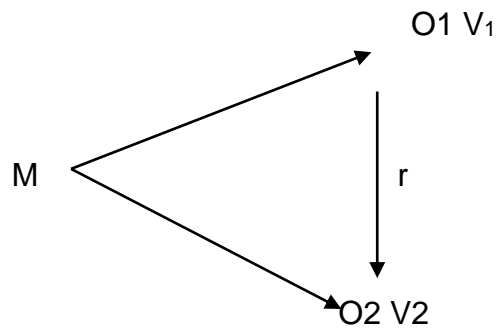


Figura 1. *Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 2008)*

Dónde:

M = muestra 44 docentes de la Institución Educativa primaria Perú - Japón.

M : Muestra de Estudio

V1 : Liderazgo Pedagógico

V2 : Calidad Educativa

r : Relación de la variable V1 en V2

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el informe se ubica en el nivel descriptivo. Estas investigaciones solo determinan las particularidades de un fenómeno, no se proponen alterar su comportamiento solo realizar un análisis de ello, esto se lleva a cabo por las conductas predecibles de una población. El fin es establecer la correlación entre la variable de investigación, esto incluye las dimensiones que derivan de ella.

El paradigma es el positivista, el mismo que no ha perdido su vigencia, por el contrario, el avance de la ciencia y la tecnología se sustenta en sus principios. Este paradigma tiene como fundamento lo observable y tangible, el mismo que está en posibilidades de ser medido, luego aplicando el método de investigación científica se lleva a cabo el análisis estadístico respectivo. (Vara, 2015)

2.2. Operacionalización

Las variables poseen características que son posibles de ser observables medibles y cuantificables. Vara (2015) mencionó que es una propiedad, atributo o cualidad que pueden presentarse en individuos, grupos o sociedades; se puede presentar como modalidades diferentes o medidas distintas. Al respecto entendemos que la variable es lo opuesto a lo constante y estático.

De acuerdo a la teoría del liderazgo de Robinsson (2012), consideran cinco aspectos o dimensiones de liderazgo pedagógico ligadas a la gestión escolar, El Ministerio de Educación mediante Resolución N° 304-2014-MINEDU, aprobó el Marco de Buen Desempeño del Directivo, constituyendo en documento base que incluye herramientas estratégicas de implementación de una política integral del desarrollo de directivos, cuya característica principal es lograr que las instituciones se acerquen a la calidad educativa.

UNESCO (2007) definió a la calidad educacional como los resultados valorados positivamente por un grupo social con relación al proceso de formación que llevan a cabo los educandos, estos son acordes con la cultura de origen. Se considera generalmente cuatro dimensiones de la calidad” (p.16).

Para realizar esta investigación se diseñaron y construyeron dos cuestionarios de escalamiento tipo Likert, siendo la calificación de cada ítem como sigue:

- | | | |
|--------------------|----------------------|-----------------------|
| 5. Siempre (S) | 4. Casi Siempre (CS) | 3. Algunas Veces (AV) |
| 2. Casi Nunca (CN) | | 1. Nunca (N) |

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo Pedagógico

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles O Rangos
Establecimiento de metas y expectativas.	Metas	1,2,	Alta
	Consenso	3,	(16-20)
	Promover logros	4,	(Media) (10-15)
			Baja (4-9)
Uso estratégico de los recursos	Propósitos con el personal	5,	Alta
	Propósitos con los	6,	(16-20)
	materiales		Media
	Recursos económicos	7,	(10-15)
	Priorizar	8,	Baja (4-9)
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	Reflexiona sobre la	9,10,	Alta
	enseñanza		19-25
	Currículo	11,	Media
	Observación	12,	12-18
	Monitorear	13,	Baja 5-11
Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente	Involucramiento	14,	Alta
	Liderazgo	15,16,	(12-15)
			Media
			(7-11)
			Baja (3-6)
Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo.	Enseñanza	17,	Alta
	Entorno ordenado	18,	(19-25)
	Normas claras	19,	Media
	Respaldo	20,21,	(12-18)
			Baja (5-11)

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable Calidad Educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Relevancia	- Importancia	1,	Bajo
	- Propósitos educacionales	2,3,	[22 – 30] Medio
	- Contexto social	4,	[14 – 21] Alto
	- Desarrollo de la ciencia y tecnología	5,6,	[6 – 13]
Eficiencia y eficacia	- Metas educacionales	7,8,	Alta [22 – 30]
	- Objetivos institucionales.	9,10,	Medio [14 – 21]
	- Aprendizaje esperado	11,12,	Alto [6 – 13]
Pertinencia	- Procesos educativos	13,14,	Bajo [26 – 60]
	- Metodología de estudio	15,16,17,	Medio
	- Programas académicos	18,19,	[61 – 95] Alto
	- Programa de tutoría / actividades extracurriculares	20,21,	[96 – 130]
	- Distribución de saberes	22,23,24	Alta [22 – 30]
Equidad	- Conocimiento a través de la acción.	25,26	Medio [14 – 21] Alto [6 – 13]

La operacionalización busca descomponer de manera deductiva una variable, se parte de lo general a lo específico en este proceso descomposición. Las variables Liderazgo Pedagógico y Calidad Educativa por su naturaleza compleja fueron divididas en: dimensiones, áreas, aspectos, indicadores, indicadores e ítems, Tamayo, L. y Tamayo, R. (2010). La variable Liderazgo Pedagógico está conformada por cinco dimensiones, diecisiete indicadores y un total de veintiún ítems, con las cuales se pretende medir dicha variable, asimismo este procedimiento facilitó la elaboración del instrumento y el sistema de evaluación. La variable Calidad Educativa está conformada por cuatro dimensiones, trece indicadores y un total de veintiséis ítems, con las cuales se pretende medir dicha variable, asimismo este procedimiento facilitó la elaboración del instrumento y el sistema de evaluación.

2.3. Población, muestra y muestreo

Vara (2015) define al universo como un grupo de elementos tienen propiedades en común, se encuentran en un espacio determinado y pueden varían en el tiempo. La población fue de 46 docentes, los criterios de inclusión: docentes de la institución educativa primaria Perú – Japón Los Olivos, Lima – 2019, se contó con docentes de sexo femenino y masculino., los criterios de exclusión: docentes no presentes el día de aplicación de la encuesta.

Según Vara (2012) “Es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método racional, siempre parte de la población.” Por otro lado, Valderrama (2015) explicó que una muestra representativa, está constituida por un subconjunto de la población de estudio, que tiene iguales características y que su número representa a la mayoría de la población. La muestra estuvo conformada por 44 docentes.

Se considera como tal a la porción del total de la población, Según Hernández (2010) para efectos de este trabajo la muestra no fue aleatoria, ya que fue intencionada a conveniencia de la investigación.

Tabla 3.

Población de docentes de la institución educativa Perú – Japón de nivel primario de Los Olivos, Lima – 2019.

Institución Educativa		N° de docentes
I.E. Perú - Japón	Población	46
I.E. Perú - Japón	Muestra	44
Total encuestados		44

Nota: Cuadro de asignación de personal (2019)

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

El levantamiento de información objetiva, certera y oportuna se realizó a través de la técnica de la encuesta que consiste en sistematizar la información obtenida a través de un instrumento confiable, esta información ordenada sistemáticamente permite analizar la variable, Tamayo y Tamayo (2010). Para analizar la variable y levantar información de la muestra se consideró que la encuesta fue la más apropiada, la misma que consistió en

aplicar dos cuestionarios estructurados de preguntas, con tiempo de inicio y fin para responderlo.

El instrumento más apropiado para la encuesta es el cuestionario de preguntas, el primero mide el liderazgo pedagógico y consta de 21 reactivos, con opciones de respuesta múltiple con una escala politómica tipo Likert. El segundo que mide la calidad educativa tiene las mismas características del anterior diferenciándose en el número de reactivos que es 26.

El cuestionario de preguntas se utilizó para evaluar las variables: Liderazgo pedagógico y calidad educativa, los mismos que fueron adaptados por la bachiller Lidia Guimarey León tenía como propósito evaluar a un universo de estudio de 46 docentes de la Institución Educativa Primaria Perú – Japón, se planteó un nivel de confianza: 95.0 %, con un margen de error: 5.0 %, característico para investigaciones relacionadas al campo educativo, el tamaño de la muestra fue de 44 docentes de la Institución referida ubicada en el distrito de Los Olivos. La técnica fue la encuesta, el trabajo de campo se realizó en julio del 2019, la escala de medición fue ordinal y se consideró un tiempo de aplicación de 15 minutos aproximadamente.

Se convocó a tres Expertos entre temáticos de la materia y metodólogos para que emitan su veredicto a través del Juicio de Expertos, gracias a ello se pudo determinar la validez de contenido de los instrumentos que miden el Liderazgo Pedagógico y la Calidad Educativa, los criterios que consideraron los expertos fueron la pertinencia, la claridad y la relevancia de cada uno de los ítems, así como su construcción a través de la matriz de operacionalización de la variable, la que permitió determinar la coherencia y relación entre dimensiones, indicadores y ítems (ver anexos). Según Hernández (2010) la validez de contenido se entiende como el grado en que el instrumento mide lo que inicialmente pretendió medir.

Tabla 4.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Segundo Pérez Saavedra	Hay suficiencia
2	Magister	Dennis Jaramillo Ostos	Hay suficiencia
3	Magister	Segundo Gallarday Morales	Hay suficiencia

El cuestionario elaborado para medir la gestión administrativa en las escuelas mencionadas, tuvo una escala de respuestas ordinal tipo Likert, por tanto el coeficiente estadístico más apropiado para medir ello es el alfa de Cronbach, para ello se aplicó una prueba piloto a 20 sujetos con características similares a la muestra, conformada por docentes de otras instituciones educativas públicas, cuyos resultados fueron de ,877 para el instrumento que mide el Liderazgo Pedagógico, en el caso del segundo instrumento que mide la Calidad educativa el resultado de la confiabilidad fue de ,835 según el alfa de Cronbach, considerando este resultado, queda demostrado que el instrumento es altamente confiable (ver anexos).

2.5 Procedimiento

El proyecto se inició al analizar la gestión educativa en la Institución Educativa Perú – Japón de Los Olivos, específicamente los aspectos relacionados al liderazgo directivo y su implicancia con la calidad educativa, a pesar del reconocimiento y buena imagen que tiene la I. E. ante la comunidad sus niveles de eficiencia de trabajo no son los más altos debido a la falta de un efectivo liderazgo directivo, se plantearon las hipótesis de trabajo y sus objetivos, para ello se analizaron teorías y perspectivas conceptuales para entender mejor la dinámica de las variables, posteriormente se operacionalizaron las variables, se determinó el método, el diseño, enfoque y tipo de investigación más apropiado, se validaron los instrumentos y se determinó su confiabilidad a través del coeficiente del alfa de Cronbach, se procesaron los datos con el paquete estadístico SPSS versión 25, para diseñar las tablas y resultados de la investigación, se discutieron los mismos con los antecedentes y se procedió a elaborar las conclusiones y recomendaciones.

2.6. Métodos de análisis de datos

El diseño de la investigación es descriptivo correlacional, donde se pone de manifiesto hipótesis general y específicas, siguiendo la línea teórica del método hipotético deductivo se busca falsear las hipótesis. También la información recolectada es presentada en gráficos y tablas estadísticas cuya elaboración respetó, los procedimientos estadísticos respectivos. Para el tratamiento de la información se utilizó el paquete estadísticos del SPSS versión 25 y en la parte de contrastación de la hipótesis y la prueba de asociación de variables se utilizó la prueba de correlación Spearman para analizar la existencia de la relación entre las variables del estudio, para cada una de las hipótesis específicas y la hipótesis general.

2.7. Aspectos éticos

Se ha respetado rigurosamente el código de ética de la Universidad César Vallejo sustentado en sus lineamientos y protocolos para la elaboración de tesis e informes académicos en lo que corresponde a derechos de autor para las citas y referencias bibliográficas, además del consentimiento informado a las personas que participaron de esta investigación como muestra de estudio. Finalmente se ha respetado el estilo de redacción APA.

III. Resultados

Tabla 5.

Variable 1 Liderazgo pedagógico y sus dimensiones

Nivel	Total	Metas y expect.	Recursos	Planif., coord. y ev.	Prom. y particip.	Aseguramiento
Bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%
Medio	11.4%	11.4%	31.8%	13.6%	9.1%	4.5%
Alto	88.6%	88.6%	68.2%	86.4%	90.9%	93.2%

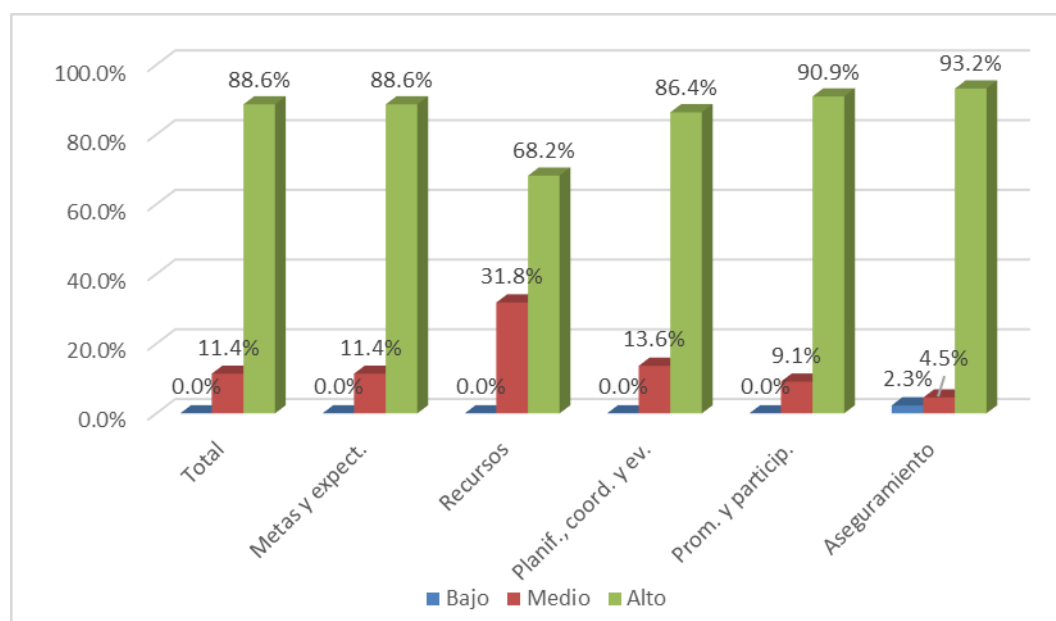


Figura 2. Niveles de liderazgo pedagógico y sus dimensiones.

En la tabla 5 se observa que el 0,0% ubicaron su liderazgo pedagógico en el nivel de bajo, el 11,4% en el nivel medio y el 88,6% lo consideraron en un nivel alto. En el análisis de la dimensión: Establecimiento de metas y expectativas, se encontró que ningún docente (0,0%) consideró en un nivel bajo, el 11,4% consideraron que esta un nivel medio y el 88,6% en un nivel alto. En la dimensión: Uso estratégico de los recursos, un 68,2% mantienen en un nivel alto, el 31,8% en un nivel medio y ningún docente lo consideró en un nivel bajo. En cuanto a la dimensión: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo el 86,4% lo ubican en un nivel alto; el 6,8% en un nivel medio y el 13,6% en un nivel bajo. En cuanto a los resultados obtenidos para la dimensión Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente el 90,9% lo ubico en el nivel alto el 9,1% lo ubicó en el nivel medio y ningún docente lo calificó como bajo. En

cuanto a los resultados obtenido por la ultima dimensi3n: Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo, el 93,2% de sus maestros lo ubicaron en el nivel alto el 4,5% en nivel medio y el 2,3% en el nivel bajo.

Tabla 6.

Variable 2: Niveles de calidad educativa y sus dimensiones.

Nivel	Total	Relevancia	Eficiencia y eficacia	Pertinencia	Equidad
Baja	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%
Media	34.1%	27.3%	15.9%	40.9%	11.4%
Alta	65.9%	72.7%	75.0%	59.1%	88.6%

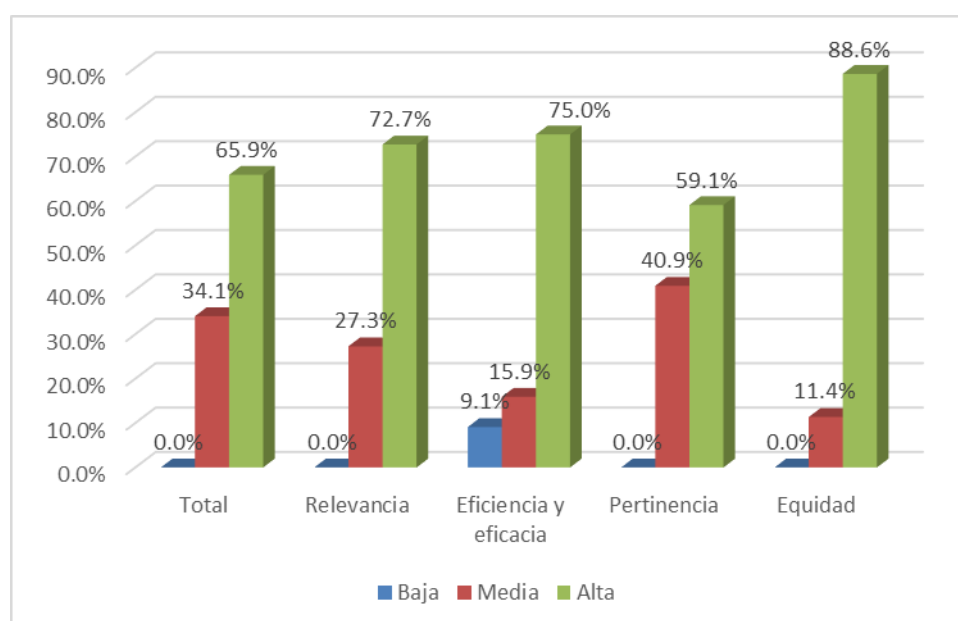


Figura 3. *Niveles de calidad educativa y sus dimensiones.*

En la tabla 6 y figura 2, se observa que ning3n docente consider3 la calidad educativa en un nivel bajo, el 34,1% lo consideraron medio y un 65,9% consider3 la calidad educativa como alta. En cuanto a los resultados de la dimensi3n Relevancia, se encontr3 que ning3n docente (0,0%) la consider3 en un nivel bajo, el 27,3% en un nivel medio y el 72,7% en un nivel alto. En cuanto a la dimensi3n Eficiencia y eficacia, se observa que un 75,0% lo ubica en un nivel medio, el 15,9% en un nivel medio y ning3n docente refiere el nivel bajo. En cuanto a la dimensi3n: Pertinencia el 59,1% lo ubica en un nivel alto; el 40,9% en un nivel medio y ninguno en el nivel bajo. En cuanto a la dimensi3n Equidad se observan que un 0,0% mantiene equidad en un nivel bajo, el 11,4% en un nivel medio y finalmente, el 88,6% mantiene equidad en un nivel alto.

Prueba de la Hipótesis General

Función de Prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos (ver tabla 9).

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “p” es menor que $\alpha = 0.05$.

No rechazar H_0 cuando la significación observada “p” es mayor que $\alpha = 0.05$.

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Tabla 7.

Relación entre el liderazgo pedagógico y la calidad educativa.

			Liderazgo pedagógico	Calidad educativa
Correlaciones				
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coefficiente de correlación	1,000	,356*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	44	44
	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	,356*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	44	44

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 7, se presenta los resultados para contrastar la hipótesis general: El liderazgo pedagógico se relaciona con la calidad educativa en la Institución Educativa primaria Perú Japón, Los Olivos. Se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho = 0.356$, con un nivel de significancia $p = 0.018$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se pudo afirmar que existe una correlación significativa entre liderazgo pedagógico y calidad educativa, es decir un mejor liderazgo pedagógico conlleva a una mayor calidad educativa y viceversa. El coeficiente de correlación $Rho = 0.356$ nos indica que existe una correlación inversa débil.

Tabla 8.

Relación del liderazgo pedagógico con la dimensión relevancia

Correlaciones			Liderazgo pedagógico	Relevancia
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,157
		Sig. (bilateral)	.	,309
		N	44	44
	Relevancia	Coeficiente de correlación	,157	1,000
		Sig. (bilateral)	,309	.
		N	44	44

En la mención si existe relación directa del liderazgo pedagógico en la dimensión relevancia en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos. Se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho = 0.157$, con un nivel de significancia $p = 0.309$ ($p > 0.05$), con el cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por tanto, se pudo afirmar que no existe una correlación significativa entre el liderazgo pedagógico en la dimensión relevancia de los docentes en la institución educativa. El coeficiente de correlación $Rho=0.157$ nos indica que existe una correlación escasa no significativa.

Tabla 9.

Relación del liderazgo pedagógico con la dimensión eficiencia y eficacia

Correlaciones			Liderazgo pedagógico	Eficiencia y eficacia
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,314*
		Sig. (bilateral)	.	,038
		N	44	44
	Eficiencia y eficacia	Coeficiente de correlación	,314*	1,000
		Sig. (bilateral)	,038	.
		N	44	44

En la tabla 9, se presentó los resultados para contrastar la hipótesis específica 2:

Existe relación directa del liderazgo pedagógico en la dimensión eficiencia y eficacia en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos. Se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho = 0.314$, con un nivel de significancia $p = 0.038$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se pudo afirmar que existe una correlación significativa entre el liderazgo pedagógico en la dimensión eficiencia y

eficacia, es decir un mejor liderazgo pedagógico conlleva a una mayor eficiencia y eficacia y viceversa. El coeficiente de correlación $Rho=0.314$ nos indica que existe una correlación débil.

Tabla 10.

Relación del liderazgo pedagógico con la dimensión pertinencia

Correlaciones		Liderazgo pedagógico	Pertinencia
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,364*
		N	,015
	Pertinencia	Coeficiente de correlación	44
		Sig. (bilateral)	44
		N	,364*
		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,015
		N	.
		Coeficiente de correlación	44
		Sig. (bilateral)	44
		N	,364*

En la tabla 10, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 3: Existe relación directa del liderazgo pedagógico en la dimensión pertinencia en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos. Se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho = 0.364$, con un nivel de significancia $p = 0.015$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se pudo afirmar que existe una correlación significativa entre el liderazgo pedagógico en la dimensión pertinencia, es decir un mejor liderazgo pedagógico conlleva a una mayor pertinencia y viceversa. El coeficiente de correlación $Rho=0.364$ nos indica que existe una correlación débil.

Tabla 11.

Relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión equidad

Correlaciones		Liderazgo pedagógico	Equidad
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,316*
		N	,036
	Equidad	Coeficiente de correlación	44
		Sig. (bilateral)	44
		N	,316*
		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,036
		N	.
		Coeficiente de correlación	44
		Sig. (bilateral)	44
		N	,316*

En la tabla 11, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 4: Existe relación directa del liderazgo pedagógico en la dimensión equidad en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos. Se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho = 0.316$, con un nivel de significancia $p = 0.036$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se pudo afirmar que existe una correlación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión equidad, es decir un mejor liderazgo pedagógico conlleva a una mayor equidad y viceversa. El coeficiente de correlación $Rho = 0.316$ nos indica que existe una correlación débil.

IV. Discusión

La presente investigación buscó determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la calidad educativa en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019. Los resultados de esta investigación se direccionaron a responder al objetivo general, analizando el comportamiento de dos variables que se encuentran muy presentes en el debate educativo nacional en la actualidad. En cuanto a los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho = 0.356$, con un nivel de significancia $p = 0.018$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se pudo afirmar que existe una relación significativa entre liderazgo pedagógico y calidad educativa, es decir un liderazgo pedagógico efectivo conlleva a una mejor y más óptima calidad educativa.

El coeficiente de correlación $Rho = 0.356$ nos indica que existe una correlación inversa débil. En cuanto a resultados descriptivos se observan los porcentajes por niveles de la variable liderazgo pedagógico del mismo docente evaluado, que equivalen al 0,0% ubicaron su liderazgo pedagógico en el nivel de bajo, el 11,4% del total ubicaron en el nivel medio y finalmente el 88,6% se consideraron en un liderazgo pedagógico alto. En cuanto a los resultados descriptivos de la segunda variable se observa los porcentajes por niveles de la calidad educativa, se encontró que ningún docente consideró la calidad educativa en un nivel bajo. De igual manera, el 34,1% consideraron que el nivel de calidad educativa es medio. Un 65,9% consideró la calidad educativa como alta.

Los resultados obtenidos se relacionan con los de Ropa (2014) quien en sus resultados establece que la filosofía de calidad total cuyos principios se basan en el buen servicio al cliente, el liderazgo efectivo, el enfoque de procesos, la toma de decisiones, se puede y debe aplicar a la gestión de instituciones educativas de Básica Regular. También los resultados guardan semejanza con las conclusiones de Bernal e Ibarrola (2017) para quienes el liderazgo pedagógico del profesor traspasa los límites del aula, por ello es necesario reafirmar el compromiso de la sociedad con el profesorado y este renovar su compromiso profesional, ello involucra una reevaluación de sus expectativas sociales y profesionales. En la misma línea Vaillant (2015) concluye que los líderes pedagógicos sólo se desarrollan, cuando son reconocidos por la sociedad y se les da opciones de crecimiento profesional y capacitación para mejorar su gestión pedagógica y administrativa.

En cuanto a los resultados obtenidos con la primera hipótesis específica Existe relación directa del liderazgo pedagógico en la dimensión relevancia en la Institución

Educativa Perú Japón, Los Olivos. Se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho = 0.157$, con un nivel de significancia $p = 0.309$ ($p > 0.05$), con el cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por tanto, se pudo afirmar que no existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico en la dimensión relevancia de los docentes en la institución educativa. El coeficiente de correlación $Rho=0.157$ nos indica que existe una correlación escasa no significativa. Resultado importante y como contraste a los resultados obtenidos tenemos a Cantón y Barrios (2014) quienes en su investigación sobre la situación de las escuelas bolivarianas demostraron que existe una alta feminización del profesorado en las escuelas, carencias básicas nutricionales, niveles de aprendizaje mejorables, recursos escasos, inexistencia de liderazgo en las mismas, y ciertos niveles de populismo. En suma: niveles de calidad por debajo de lo esperado, sobre todo en liderazgo y procesos; la escuela bolivariana no es funcional ni eficiente.

Así mismo con relación a la segunda hipótesis específica de si existe relación directa del liderazgo pedagógico en la dimensión eficiencia y eficacia en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos. Se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho = 0.314$, con un nivel de significancia $p = 0.038$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se pudo afirmar que existe una correlación significativa entre el liderazgo pedagógico en la dimensión eficiencia y eficacia, es decir un mejor liderazgo pedagógico conlleva a una mayor eficiencia y eficacia y viceversa.

El coeficiente de correlación $Rho=0.314$ nos indica que existe una correlación débil. A conclusiones similares llegaron Caro y Nuñez (2017) quienes analizaron las prácticas del aula relacionándolo con indicadores de eficiencia, calidad y desempeño en una región de Colombia, los resultados mostraron un bajo desempeño académico determinado por el contexto y las prácticas de aula. También al analizar la eficiencia de las escuelas privadas los resultados de Fontdevila, Mariús, Balarín, y Rodríguez (2018) son interesantes con relación a la educación privada de bajo costo, determinado que este tipo de propuesta educativa no está por encima de la propuesta de la educación educativa pública, estas diferencias se encuentran en la percepción del público alimentado por el mercado, este tipo de educación no genera mayores niveles de reflexión o innovación pedagógica, predomina el modelo magistral o directivo, sin embargo este modelo responde a las demandas de las familias, la preparación limitada de los docentes y las particularidades de la organización.

En cuanto a la tercera hipótesis específica se presentan los resultados de si existe relación directa del liderazgo pedagógico en la dimensión pertinencia en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos. Se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho = 0.364$, con un nivel de significancia $p = 0.015$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se pudo afirmar que existe una correlación significativa entre el liderazgo pedagógico en la dimensión pertinencia, es decir un mejor liderazgo pedagógico conlleva a una mayor pertinencia y viceversa. El coeficiente de correlación $Rho=0.364$ nos indica que existe una correlación débil. Los resultados se relacionan con los de Zárate (2016) quien refirió que los requerimientos de los estudiantes están determinados por el tipo de servicio que recibe en un área determinada y se encuentra relación positiva entre niveles de satisfacción con respecto a la maestría y a la Escuela de Posgrado.

También Suarez, (2015) demostró que los usuarios del servicio educativo rechazaban la atención recibida, por lo que se propone un manual de atención al usuario. Los resultados son disímiles a los obtenidos por Inquilla, Calcina y Velazco, (2017) quienes concluyeron que la calidad percibida está debajo de los valores de expectativas, el ICS evaluado con el modelo Servqual es negativo, las puntuaciones por dimensiones alcanzan valores negativos, lo que indica que los usuarios esperaban un servicio mejor que el recibido.

En cuanto a los resultados para contrastar la hipótesis específica 4: Existe relación directa del liderazgo pedagógico en la dimensión equidad en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos. Se obtuvo un coeficiente de correlación de $Rho = 0.316$, con un nivel de significancia $p = 0.036$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, se pudo afirmar que existe una correlación significativa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión equidad, es decir un mejor liderazgo pedagógico conlleva a una mayor equidad y viceversa. El coeficiente de correlación $Rho = 0.316$ nos indica que existe una correlación débil. Estos resultados se relacionan con los obtenidos por Cevallos, (2014) quien al analizar la calidad de la universidad peruana y compararla con el ámbito latinoamericano, concluyó que el sistema universitario peruano no es ajeno al entorno cambiante que se da en los países americanos, donde la base es la competencia de su propio desarrollo, para ello organismos como SUNEDU para el caso universitario y el SINEACE para la educación básica se convierten en actores principales para garantizar

la calidad educativa. También encontramos similitud en cuanto a las conclusiones de Martínez, Guevara y Valles (2016) quienes analizaron la calidad de centros escolares de un estado de México en el 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, cuyas conclusiones giran en torno a aceptar que la calidad educativa no está ligada exclusivamente del desempeño de los maestros, ya que por encima de ello se presentan cuatro factores (escuela, contexto, docente, gobierno) que deben ser evaluados y trabajados coordinadamente.

V. Conclusiones

Primera

Se llegó a afirmar la hipótesis general del presente trabajo de investigación, según la cual el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la calidad educativa en su institución educativa, esta relación existente es débil con un coeficiente de correlación $Rho=0,356$, mientras el valor sig. Obtenido es igual a 0,018. De esta forma se logró manera cumplir el objetivo general de investigación.

Segunda

No se confirmó la primera hipótesis específica donde el liderazgo pedagógico no se relaciona con la dimensión relevancia de los docentes con un valor sig.=0,309, no existiendo una correlación entre ambas con un coeficiente de correlación $Rho = 0,157$; no cumpliendo de esta manera el primer objetivo específico propuesto.

Tercera

Se confirmó la segunda hipótesis específica donde el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la dimensión eficiencia y eficacia de los docentes con un valor sig.=0,038, existiendo una correlación débil entre ambas con un coeficiente de correlación $Rho=-0,314$; cumpliendo de esta manera el segundo objetivo específico propuesto.

Cuarta

Se confirmó la tercera hipótesis específica donde el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la dimensión pertinencia de los docentes con un valor sig.=0,015, existiendo una correlación débil entre ambas con un coeficiente de correlación $Rho = 0,364$; cumpliendo de esta manera el tercer objetivo específico propuesto.

Quinta

Se confirmó la cuarta hipótesis específica donde el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la dimensión equidad de los docentes con un valor sig.=0,036, existiendo una correlación débil entre ambas con un coeficiente de correlación $Rho = 0,316$; cumpliendo de esta manera el cuarto objetivo específico propuesto.

VI. Recomendaciones

Primera

Se recomienda a la directora de la institución educativa Perú – Japón en base a los resultados obtenidos lleve a cabo cursos y talleres relacionados con el liderazgo organizacional, el manejo de personal y el trabajo colaborativo por equipos, con el propósito de mejorar sus cualidades como líder y responsable institucional.

Segunda

Se sugiere a los directivos de la institución desarrollar un plan permanente de monitoreo de las acciones y actividades que se programan en el PAT, con el fin de garantizar el cumplimiento y la efectividad de estas actividades, las que conllevarán a seguir mejorando la calidad educativa institucional.

Tercera

Se motiva a futuros maestristas a seguir indagando sobre las implicancias y efectos del liderazgo pedagógico en la calidad del servicio educativo, considerando que la literatura sobre estos temas es abundante debido a su importancia social.

Cuarta

Es necesario replicar los resultados de esta investigación y llevarlas a otros contextos o escenarios los mismos que permitirán un mejor conocimiento de las variables de estudio, así como el planteamiento de acciones de mejora permanente.

Quinto

Los integrantes de la comunidad educativa que incluyen a los padres de familia y alumnos deben conocer los resultados de esta investigación y socializarlos con el propósito de seguir consolidando la buena imagen que proyecta la institución a la comunidad olivense.

Referencias

- Argos, J. y Ezquerro, P. (2017). *Liderazgo y educación. Publican ediciones*. Universidad de Cantabria, España. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=MYZPBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=liderazgo+pedagogico&ots=Vx2cBpllbu&sig=HXnS3V9-DhBwWfejf0F2bVaX_Q8#v=onepage&q&f=false
- Apolinario, E. (2014). “*Calidad de la gestión y el desempeño profesional de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú de Trujillo, 2013*” Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. Recuperada de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1073>
- Balda y Guzmán (2016). *Liderazgo Educativo Transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la república de Ecuador*. Revista científica dominio de las ciencias. Tomado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5761559.pdf>
- Balyer, A. y Oskan, K. (2017). *Higher Education Administrators’ Managerial Competency in Turkey*. International Online Journal of Educational Sciences ISSN: 1309-2707. Recuperado de: <https://web.b.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype>
- Bernal, A. y Ibarrola, S. (2017). *Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa*. Revista Iberoamericana de Educación. N° 67, pp. 57 – 70. Recuperado de: <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/38192/1/pdf.pdf>
- Bolívar, A. (2015). *Construir localmente la capacidad de mejora: Liderazgo pedagógico y Comunidad Profesional. XIII Congreso Nacional de Investigación Educativa. Chihuahua México*. Recuperado de: http://www.ugr.es/~abolivar/Publicaciones_files/Reciente%202.pdf
- Botello, Chaparro y Reyes (2014). “*Estudio de la Satisfacción de los Estudiantes con los Servicios Educativos brindados por Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca*”. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Vol. XIII, N° 2, Año 2014. Recuperada de: Camisón, C., Cruz,
- González, T. (2012). “*Gestión de la calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas*”.

3era edición. Pearson Educación, España.

- Cantón, I. y Barrios, N. (2014). *Calidad de las escuelas Bolivarianas de Venezuela*. Revista Fuentes, 16 de junio, 2015; pp 155 – 172. Recuperado de <http://institucional.us.es/revistas/fuente/16/CALIDAD%20DE%20LAS%20ESCUELAS%20BOLIVARIANAS%20DE%20VENEZUELA.pdf>
- Caro, F. y Nuñez, C. (2017). *El desempeño académico y su influencia en índices de eficiencia y calidad educativa en el Municipio de Santa Fe de Antioquia, Colombia*. Revista Espacios.; Volumen 39, N.º 15, (2018): p. 15. Tomado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n15/a18v39n15p15.pdf>
- Cassasus, J. (2009). Una escuela reflexiva frente al problema de la calidad y la desigualdad educativa. Pulo Freire Revista de Pedagogía Crítica; Año 8, N° 7. Recuperado de. <http://revistas.academia.cl/index.php/pfr/article/view/467/607>
- Cevallos, (2014). “*La Calidad Educativa en la realidad Universitaria Peruana frente al Contexto Latinoamericano.*” Revista de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Vol. VII, N° 1, Año 2013, Chiclayo – Perú.
- Checa, E, (2018). *Dirección de la actividad empresarial*. IC Editorial, 2da edición. Málaga España. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=kY9UDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=habilidad+directiva+empresarial&ots=IoYvtcTLgL&sig=Mu5uJt2K0lMpCxz43WAsojEMbA#v=onepage&q=habilidad%20directiva%20empresarial&f=false>
- Chiavenato (2006). *Teoría General de la Administración* (7ma edición). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Fabela-Cárdenas y García-Treviño (2014). “*Gestión de la calidad educativa en educación superior del sector privado*”. Revista Internacional de Investigación en Educación Vol. VI, N° 13, Año 2014 – Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Recuperada de: <http://magisinvestigacioneducacion.javeriana.edu.co/>
- Fauzi, M. y Syafrudin, J. (2018). *Principal's Managerial Skill In Improving Teachers' Performance*. IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME) e-ISSN: 2320-7388,p-ISSN: 2320-737X Volume 8, Issue 3 Ver. IV (May. – June. 2018), PP 77-81. Tomado de: <http://www.iosrjournals.org/iosr-jrme/papers/Vol->

- Fernández, C. (2016). *La calidad y el servicio público educativo*. Ediciones Tirant lo Blanch, España.
- Fernández, E. (2010). *Administración de Empresas, un enfoque interdisciplinario*. Madrid, España: Paraninfo.
- Fontdevila, C., Mariús, P., Balarín, M., y Rodríguez, M. J; (2018). *Educación privada de “bajo coste” en el Perú: Un enfoque desde la calidad*. Investigaciones Internacional de la Educación. Tomado de: <http://148.102.58.24/bitstream/handle/MINEDU/5741/Educaci%C3%B3n%20privada%20de%20bajo%20coste%20en%20el%20Per%C3%BA%20un%20enfoque%20desde%20la%20calidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Femenía, O. (2015). *Inspección, supervisión, evaluación y calidad en un centro educativo*. Editorial Díaz de Santos, España. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=meM_CwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=calidad+educativa+2015&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjy58DIIs5_jAhUptlkKHcnDGUQ6AEISDAH#v=onepage&q=calidad%20educativa%202015&f=false
- Graham, A. (2015). *Role of academic managers in workload and performance management of academic staff: A case study*. Educational Management Administration & Leadership 1–22. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1741143215587312>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. Fernández, G. y Baptista. P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Inquilla, Calcina y Velazco, (2017). *“La calidad educativa y administrativa vista desde dentro: caso Universidad Nacional del Altiplano – Puno –Perú 2017”*. Universidad Nacional del Altiplano, Perú.
- Karimi, P. Gitonga, A. (2017). *Factors influencing performance of teachers in managerial positions in public secondary schools in meru county, Kenya*. Recuperado de: https://www.iajournals.org/articles/iajispm_v2_i1_335_355.pdf

- Manes, J. (2014). *Gestión estratégica para instituciones educativas: guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. 4ta edición, Editorial Gránica. Buenos Aires.
- Manea, A. (2015). *Innovation in the management of educational institutions*. *International conference "Education, Reflection, Development"*, ERD 2015, 3-4 July 2015, Cluj-Napoca, Romania. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 209 (2015) 310 – 315. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/286903546_Innovation_in_the_Management_of_Educational_Institutions
- Martínez, Hernández y Gomora (2016). *Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior / Model of managerial skills in global scenarios for higher education*. *Revista Latinoamericana para la investigación y desarrollo Educativo*. Tomado de: <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/212>
- Masci, C., Witte, K. y Agasisti, T. (2016). *The influence of school size, principal characteristics and school management practices on educational performance: An efficiency analysis of Italian students attending middle schools*. Research Gate. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/308922922>
- Medina, A. y Gómez, R. (2014). *El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria*. *Revista Perspectiva Educacional: Formación de Profesores*. Enero 2014, Vol. 53 (1), Pp. 91 – 113. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Recuperado de: <http://www.perspectivaeducacional.cl/index.php/peducacional/article/viewFile/127/92>
- Mekonen, A. (2015). *The practices of decentralized educational management in east hararghe zone of oromia regional state*. Recuperado de: http://institutional_repository.haramaya.edu.et/jspui/bitstream/123456789/2524/1/Mekonnen%20A.%20MA%20Thesis.pdf
- Minedu (2015). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima, Perú. Tomado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación Cultura y Deporte (2018). *Informe sobre el estado del sistema*

educativo 2017. Consejo Escolar del Estado, España. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=xt07DAAAQBAJ&pg=SL1-PA87&dq=calidad+educativa+2015&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj-7LPtsZ_jAhWIrVkKHfCVCXEQ6AEILDAB#v=onepage&q=calidad%20educativa%202015&f=false

Monarca, H. (2016). *Calidad de la Educación en Iberoamérica: Discursos, políticas y prácticas*. Editorial Dykinson, S.L. España. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=PACCDwAAQBAJ&pg=PA103&dq=calidad+educativa+2016&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwi29uWUtp_jAhVHrVkKHSQ1CJsQ6AEINzAD#v=onepage&q=calidad%20educativa%202016&f=false

Palacios, L (2016). *Estrategias de creación empresarial*. Ediciones Ecoe, 2da edición. Colombia. Recuperado el https://books.google.com.pe/books?id=dva2DQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Peña, B. y Batalla, P. (2016). *Dirección de comunicación y habilidades directivas*. Editorial Dykinson, España. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=8IwSDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=habilidad+directiva+empresarial&ots=MVv5fWo_5d&sig=CKnN3yBr1D8A_jkP5MC9caz0uxo#v=onepage&q=habilidad%20directiva%20empresarial&f=false

Pereda, F.; López, J.; Guzmán, T.; González, F. (2015). *La capacidad de aprender como habilidad directiva: una aplicación empírica en la administración local de la provincia de Córdoba, España. Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*. Número 66: 28-36. México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/674/67446014005.pdf>

Ramírez, A. (2018). *Pedagogía y calidad educativa: En la era digital y global*. Ecoe Ediciones, Colombia. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=Odo3DgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=calidad+educativa+2017&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjA0Malt5_jAhVSpFkKHTT9CUoQ6AEIJzAA#v=onepage&q=calidad%20educativa%202017&f=false

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. 8ª edición. México: Prentice-Hall.

- Robinson, V. (2012). *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los tipos de liderazgo*. Nueva Zelanda: REICE.
- Roca, P. y Alonso, L. (2017). *Un modelo de desarrollo del liderazgo pedagógico en la formación inicial del maestro de educación básica*. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCalE)*. Volumen 5, núm. 3. Disponible en: <http://www.refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/2141/1087>
- Ruíz, M. (2014). *Liderazgo y responsabilidad educativa: El necesario liderazgo de directores y profesores en la educación*. *Revista Fuentes*, [S.l.], n. 14, p. 85-104, feb. 2016. ISSN 2172-7775. Disponible en: <https://revistascientificas.us.es/index.php/fuentes/article/view/2354/2173>
- Ropa, B. (2014). “*Administración de la calidad en los servicios educativos*”. *Revista Horizonte de la Ciencia*, N° 4, Año 2014 - Universidad Nacional de Educación. Recuperada de:
- Sánchez, R. (2015). *Acción y reflexión: Cómo desarrollar el pensamiento y las habilidades directivas*. Esic Editorial. Madrid. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=PrWlBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=habilidad+directiva+empresarial&ots=UIY4nmd80v&sig=mz3-B--mi8Q3UC5LfQZ7rjzKvfM#v=onepage&q=habilidad%20directiva%20empresarial&f=false>
- Sans Martín, A. Guardia, J. y Triado, X. (2015). *Educational leadership in Europe: A transcultural approach*. *Revista de Educación*, 371. Enero-Marzo 2016, pp. 83-106. Tomado de: https://www.researchgate.net/publication/288338661_Educational_leadership_in_Europe_A_transcultural_approach
- Scott, E. (2017). *A social epistemology for educational administration and leadership*. *Journal of Educational Administration and History*. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00220620.2017.1315380?journalCode=cjeh20>
- Sineace (2012). “*Educación Superior en el Perú: Retos para el aseguramiento de la calidad.*”, *Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa*. Perú.

- Sobaih, A.; Moustafa, M, Ghandforoush, P. y Khan, M. (2016). *To Use or Not to Use? Social Media in Higher Education in Developing Countries*, doi: 10.1016/j.chb.2016.01.002, *Comput. Hum. Behav.*, 58, 296-305. Recuperado de: https://www.academia.edu/.../To_use_or_not_to_use_Social_medi.
- Suarez, R. (2015). “*El nivel de calidad de servicio de un centro de idiomas aplicando el modelo SERVQUAL caso: centro de idiomas de la Universidad Nacional del Callao periodo 2011 - 2012*”. Perú. Recuperada de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/handle/cybertesis/4264>
- Tamayo, L. y Tamayo, R. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Argentina: Limusa.
- UNESCO (2014). “*Enseñanza y aprendizaje: Lograr la calidad para todos*” Ediciones UNESCO, Lima. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000225654_spa
- UNESCO (2007). *El Derecho a una Educación de Calidad para Todos en América Latina y el Caribe*. Recuperado de: <http://iide.ens.uabc.mx/blogs/mce/files/2011/03/TesisJihanGarc%C3%ADa-Poyato.pdf>
- Vaillant, D. (2015). *Liderazgo escolar, evolución de políticas y prácticas y mejora de la calidad educativa*. Education for All Global Monitoring Report 2015, UNESCO. Recuperado de: <http://www.maestro100puntos.org.gt/sites/default/files/liderazgo-escolar-evolucion-de-politicas-mejora-de-la-calidad-unesco.pdf>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Editorial Macro E.I.R.L.
- Vargas, A. y García, P. (2017) *Competencias directivas, un reto para la educación superior*. *Revista Academia & Virtualidad* 10(1): 11-22, 2017. Tomado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5763331.pdf>
- Vásquez, G. (2015). *La Calidad de la educación: Reformas educativas y control social en América Latina*. *Revista Latinoamérica* 60. Universidad Autónoma de la Ciudad de México. Tomado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/latinoam/n60/>

- Vilcova, N. y Dimitrescu, M. (2015). *Management of Entrepreneurship Education: a Challenge for a Performant Educational System in Romania. International Conference Education and psychology challenges - teachers for the knowledge society - 3rd edition, epc-tks 2015*. Procedia - Social and Behavioral Sciences 203 (2015) 173 – 179. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815049265>
- Villa, A. (2015). *Importancia e impacto del liderazgo educativo*. Revista Padres y Maestros, N. 361, p. 6-11, mar. 2015. ISSN 2255-1042. Disponible en: <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/view/5335/5135>
- Wallapha A., Saowanee S. y Tang K. (2014). *Development of Leadership Soft Skills Among Educational Administrators. 5th World Conference on Learning, Teaching and Educational Leadership, WCLTA 2014*. Procedia - Social and Behavioral Sciences 186 (2015)331–336. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/277964457_Development_of_Leadership_Soft_Skills_Among_Educational_Administrators
- Weinstein, J.; Cuellar, C.; Hernández, M. y Flessa, J. (2015). *Experiencias innovadoras y renovación de la formación directiva latinoamericana*. Revista Iberoamericana de Educación, vol. 69 (2015), pp. 23-46 - OEI/CAEU. Tomado de: <https://rieoei.org/RIE/article/view/94>
- Zárate, J. (2016). *“Calidad de servicios para estudiantes de posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. (Tesis Maestría) Lima. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7949>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Liderazgo pedagógico y calidad educativa en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019.

AUTOR: Lidia Guimarey León

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema principal: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la calidad educativa en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión relevancia en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión eficiencia y eficacia en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pertinencia en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión equidad en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la calidad educativa en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión relevancia en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión eficiencia y eficacia en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pertinencia en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión equidad en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y la calidad educativa en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión relevancia en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019.</p> <p>Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión eficiencia y eficacia en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019.</p> <p>Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión pertinencia en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019.</p> <p>Existe relación directa entre el liderazgo pedagógico y la dimensión equidad en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019.</p>	Variable 1: Liderazgo Pedagógico Robinson (2012).					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Niveles o rangos	
			Establecimiento de metas y expectativas.	- Metas - Consenso - Promover logros	1,2,3,4,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bajo (21 – 48) Medio (49 – 76) Alto (77 - 105)	
			Uso estratégico de los recursos	- Propósitos con el personal - Propósitos con los materiales - Recursos económicos - Priorizar	5,6,7,8,			
			Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	- Reflexiona sobre la enseñanza - Currículo - Observación - Monitorear	9,10,11,12,13,			
			Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente	- Involucramiento - Liderazgo	14,15,16,			
			Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo.	- Enseñanza - Entorno ordenado - Normas claras - Respaldo	17,18,19,20,21,			
			Variable 2: Calidad Educativa (UNESCO)					
			Relevancia	- Importancia - Propósitos educacionales - Contexto social - Desarrollo de la ciencia y tecnología	1,2,3,4,5,6,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bajo (26 – 60) Medio (61 – 95) Alto (96 - 130)	
			Eficiencia y eficacia	- Metas educacionales - Objetivos institucionales. - Aprendizaje esperado	7,8,9,10,11,12,			
			Pertinencia	- Procesos educativos - Metodología de estudio - Programas académicos - Programa de tutoría / actividades extracurriculares	13,14,15,16,17,18,19,20,21,			
			Equidad	- Distribución de saberes - Conocimiento a través de la acción.	22,23,24,25,26,			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>TIPO: Básica</p> <p>DISEÑO: Descriptivo correlacional</p> <p>MÉTODO: El método que se utilizó es el hipotético deductivo debido a que la investigación considera una hipótesis como punto de partida.</p>	<p>Población: La población del presente estudio estará constituida por 46 docentes.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico Intencional por Conveniencia</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra respecto a la población indicada, se encuestó a 44 docentes.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo Pedagógico</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Tomado de: Lecaros (2017) Adaptación: Lidia Guimarey Año: 2019 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: I.E. Perú - Japón. Forma de Administración: Individual</p> <p>Variable 2: Calidad Educativa</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Tomado de: Candela (2017) Adaptación: Lidia Guimarey Año: 2019 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: I.E. Perú - Japón. Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Los datos de la muestra, se procesaron en el programa estadístico SPSS versión 24.0, donde se elaboraron tablas de y figuras para el análisis descriptivo y comparativo, de las variables y dimensiones. Para la prueba de hipótesis se empleó el coeficiente de correlación de (rho)Spearman, que es una medida de correlación que mide el grado de relación o asociación de las variables en estudio., con un nivel de confianza de 95% y una significancia bilateral de $\alpha = 0.05$.</p>

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



Cuestionario sobre Liderazgo Pedagógico

El presente instrumento tiene por finalidad recabar los datos acerca de su percepción sobre el liderazgo pedagógico, por ello agradeceré su colaboración en función de los estudios de maestría de la educación en la Universidad “Cesar Vallejo” Lima Norte, no existen preguntas correctas e incorrectas y es de carácter anónimo. Se agradece su gentil colaboración.

Instrucciones: Marca con una “X” solo una alternativa la que crea conveniente.

5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas Veces (AV) 2. Casi Nunca (CN) 1. Nunca (N)

Con respecto a la labor del director (a) de la Institución Educativa podemos decir que:

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		N	CN	AV	CS	S
	Capacidad en la gestión institucional					
1	El equipo docente y directivo define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E.					
2	Los objetivos estratégicos de la institución educativa están en concordancia con la visión y misión de la escuela.					
3	Las metas de aprendizaje son el producto del consenso y acuerdos entre directivos y plana docente.					
4	El equipo directivo promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidas por toda la comunidad educativa.					
	Habilidad en el manejo de los recursos administrativos					
5	Los directivos, se aseguran que el personal, conozca y se identifique con los propósitos y metas pedagógicas.					
6	Los directivos y el equipo docente se aseguran que los materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.					
7	El equipo directivo se asegura que los recursos económicos sean destinados a los propósitos y metas pedagógicas.					
8	Los directivos priorizan la asignación de recursos (personal, material, económico) ante los órganos superiores correspondientes.					
	Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo					
9	Los directivos y docentes promueven jornadas de reflexión sobre los aprendizajes alcanzados y las dificultades encontradas.					
10	Los docentes evalúan permanentemente sus propios procesos de trabajo en aula, para mejorar sus estrategias, métodos y técnicas de enseñanza.					
11	Los directivos y equipo docente coordinan y revisan el currículo, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.					
12	El equipo docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.					

13	Los directivos retroalimentan a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de las sesiones de aprendizaje.					
	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros					
14	Los directivos buscan involucrar al el equipo docente en el aprendizaje de los estudiantes.					
15	El equipo directivo participa en los programas de aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líderes y aprendices al mismo tiempo.					
16	Los directivos se caracterizan por tener una probada solvencia profesional y ética que los hace modelos a seguir por parte de los docentes.					
	Garantía de un entorno ordenado y de apoyo					
17	Los directivos de la institución educativa garantizan que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.					
18	Los directivos y docentes garantizan que los estudiantes puedan enfocarse en el aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.					
19	Los directivos brindan disposiciones, normas y reglas claras a los docentes para que puedan cumplir con éxito sus funciones.					
20	Los directivos valoran el esfuerzo y compromiso docente el cual se refleja en la confianza en su trabajo.					
21	Los directivos manifiestan su respaldo a su equipo docente frente a presiones externas de los padres y madres de familia.					

Gracias por su colaboración

Cuestionario sobre Calidad Educativa

El presente instrumento tiene por finalidad recabar los datos acerca de su percepción de la calidad educativa, por ello agradeceré su colaboración en función de los estudios de maestría de la educación en la Universidad "Cesar Vallejo" Lima Norte, no existen preguntas correctas e incorrectas y es de carácter anónimo. Se agradece su gentil colaboración.

Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas Veces (AV) 2. Casi Nunca (CN) 1. Nunca (N)

Con respecto a la calidad del servicio educativo que se brinda en la institución podemos decir que:

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		N	CN	AV	CS	S
	DIMENSIÓN 1: Relevancia					
1	Los directivos se preocupan por los problemas familiares de los estudiantes y son atendidos con amabilidad.					
2	Se determina claramente cuáles son sus propósitos.					
3	Considera que las acciones que realiza la institución están claramente alineadas con la misión de la institución.					
4	Los conocimientos impartidos en las aulas de la institución educativa están relacionados con la problemática social de nuestro país.					
5	La formación que se imparte en la institución educativa se enmarca dentro de los parámetros de la ciencia e investigación.					
6	Se promueven concursos internos de Matemática y Ciencias para medir la capacidad de análisis y síntesis de los alumnos.					
	DIMENSIÓN 2: Eficiencia y eficacia					
7	La institución elabora un presupuesto mensual para el manejo de sus finanzas.					
8	Los directivos establecen de manera clara y oportuna las normas y tareas de los docentes.					
9	Los directores establecen una ruta de prioridades en cuanto a necesidades de infraestructura; una vez que se haya fijado las metas en el corto, mediano y largo plazo.					
10	Se establecen normas, tareas, responsabilidades y sanciones disciplinarias de manera clara para los alumnos.					
11	Considera que la formación que se recibe en la institución educativa está por encima de las propuestas de otras instituciones que brindan el mismo servicio.					
12	La institución elabora y difunde ante los padres de familia su propuesta de perfil del egresado.					
	DIMENSIÓN 3: Pertinencia					
13	La institución informa a las familias de los recursos, becas o servicios complementarios que ofrece.					

14	La dirección comunica a sus docentes las actividades a realizar utilizando diversos medios y con la debida anticipación.					
15	Considera que los procesos de enseñanza aprendizaje que realiza la institución están diseñados para alcanzar los aprendizajes esperados.					
16	Existe un análisis de los procesos de trabajo institucionales de tal forma que se plantean mejoras en el proceso de enseñanza.					
17	Las competencias desarrolladas en aula le han permitido tener una sólida formación profesional.					
18	La institución educativa cuenta con una sólida propuesta educativa que es reconocida por la comunidad.					
19	La institución educativa cuenta con programas complementarios de reforzamiento académico.					
20	En la institución se presta atención a la relación con las familias de los alumnos con necesidades educativas específicas.					
21	Se brindan talleres que terminan de complementar la formación integral de los estudiantes.					
	DIMENSIÓN 4: Equidad					
22	Se cuenta con una infraestructura sólida que garantiza la seguridad de los educandos y maestros.					
23	Los ambientes y espacios son acordes para el desarrollo de la labor educativa.					
24	En los ambientes de la institución educativa, se cuenta con señalización sobre normas de seguridad (Extintores, zona de seguridad, escaleras, alto voltaje, etc.)					
25	Considera que la experiencia de trabajo que tiene en la institución educativa le permite crecer y proyectarse como profesional					
26	Los docentes utilizan una metodología ágil y dinámica lo que les permite llegar al alumno en sus clases.					

Gracias por su colaboración

Anexo 3: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Escala: Liderazgo pedagogico

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,877	,871	21

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	4,3500	,58714	20
VAR00002	4,4000	,50262	20
VAR00003	4,3500	,58714	20
VAR00004	4,2000	,69585	20
VAR00005	4,0500	,60481	20
VAR00006	3,7500	1,01955	20
VAR00007	3,7000	,73270	20
VAR00008	3,5000	,60698	20
VAR00009	3,9000	,55251	20
VAR00010	4,2000	,69585	20
VAR00011	3,9000	,78807	20
VAR00012	4,1500	,87509	20
VAR00013	4,1000	1,02084	20
VAR00014	4,0500	,82558	20
VAR00015	4,0500	,68633	20
VAR00016	4,2500	,78640	20
VAR00017	4,2000	,83351	20
VAR00018	4,3500	,81273	20
VAR00019	4,2000	,52315	20
VAR00020	4,4000	,59824	20
VAR00021	4,2500	,91047	20

Escala: Calidad educativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	26

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	3,6000	1,09545	20
VAR00002	3,7000	1,21828	20
VAR00003	4,1000	,78807	20
VAR00004	4,2000	,76777	20
VAR00005	3,5500	1,09904	20
VAR00006	3,5500	1,23438	20
VAR00007	2,9500	1,27630	20
VAR00008	3,8000	,83351	20
VAR00009	3,7500	,55012	20
VAR00010	3,9000	,64072	20
VAR00011	4,0000	,85840	20
VAR00012	4,1000	2,33734	20
VAR00013	3,6000	1,09545	20
VAR00014	3,9000	,96791	20
VAR00015	4,6000	,50262	20
VAR00016	4,1000	,71818	20
VAR00017	3,9000	,96791	20
VAR00018	3,9000	,71818	20
VAR00019	2,8000	1,36111	20
VAR00020	3,6000	,82078	20
VAR00021	3,4000	,75394	20
VAR00022	4,2000	,76777	20
VAR00023	4,1500	,81273	20
VAR00024	3,9000	1,16529	20
VAR00025	4,1000	,71818	20
VAR00026	4,4500	,51042	20

Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Establecimiento de metas							
1	El equipo docente y directivo define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E.	✓		✓		✓		
2	Los objetivos estratégicos de la institución educativa están en concordancia con la visión y misión de la escuela.	✓		✓		✓		
3	Las metas de aprendizaje son el producto del consenso y acuerdos entre directivos y plana docente.	✓		✓		✓		
4	El equipo directivo promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidas por toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
	Uso estratégico de los recursos							
5	Los directivos, se aseguran que el personal, conozca y se identifique con los propósitos y metas pedagógicas.	✓		✓		✓		
6	Los directivos y el equipo docente se aseguran que los materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	✓		✓		✓		
7	El equipo directivo se asegura que los recursos económicos sean destinados a los propósitos y metas pedagógicas.	✓		✓		✓		
8	Los directivos priorizan la asignación de recursos (personal, material, económico) ante los órganos superiores correspondientes.	✓		✓		✓		
	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo							
9	Los directivos y docentes promueven jornadas de reflexión sobre los aprendizajes alcanzados y las dificultades encontradas.	✓		✓		✓		
10	Los docentes evalúan permanentemente sus propios procesos de trabajo en aula, para mejorar sus estrategias, métodos y técnicas de enseñanza.	✓		✓		✓		
11	Los directivos y equipo docente coordinan y revisan el currículo, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.	✓		✓		✓		
12	El equipo docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.	✓		✓		✓		
13	Los directivos retroalimentan a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros							
14	Los directivos buscan involucrar al el equipo docente en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	El equipo directivo participa en los programas de aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líderes y aprendices al mismo tiempo.	✓		✓		✓		

16	Los directivos se caracterizan por tener una probada solvencia profesional y ética que los hace modelos a seguir por parte de los docentes.	✓		✓		✓		
	Garantía de un entorno ordenado y de apoyo							
17	Los directivos de la institución educativa garantizan que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	✓		✓		✓		
18	Los directivos y docentes garantizan que los estudiantes puedan enfocarse en el aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	✓		✓		✓		
19	Los directivos brindan disposiciones, normas y reglas claras a los docentes para que puedan cumplir con éxito sus funciones.	✓		✓		✓		
20	Los directivos valoran el esfuerzo y compromiso docente el cual se refleja en la confianza en su trabajo.	✓		✓		✓		
21	Los directivos manifiestan su respaldo a su equipo docente frente a presiones externas de los padres y madres de familia.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEREZ SAAVEDRA, SPINA DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Perez Saavedra

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Relevancia							
1	En la institución Educativa los directivos se preocupan por los problemas familiares de los estudiantes y son atendidos con amabilidad.	✓		✓		✓		
2	En la institución educativa se determina claramente cuáles son sus propósitos.	✓		✓		✓		
3	Considera que las acciones que realiza la institución están claramente alineadas con la misión de la institución.	✓		✓		✓		
4	Los conocimientos impartidos en las aulas de la institución educativa están relacionados con la problemática social de nuestro país.	✓		✓		✓		
5	La formación que se imparte en la institución educativa se enmarca dentro de los parámetros de la ciencia e investigación.	✓		✓		✓		
6	Se promueven concursos internos de Matemática y Ciencias para medir la capacidad de análisis y síntesis de los alumnos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Eficiencia y eficacia							
7	La institución elabora un presupuesto mensual para el manejo de sus finanzas.	✓		✓		✓		
8	En la Institución Educativa los directivos establecen de manera clara y oportuna las normas y tareas de los docentes.	✓		✓		✓		
9	Los directores establecen una ruta de prioridades en cuanto a necesidades de infraestructura; una vez que se haya fijado las metas en el corto, mediano y largo plazo.	✓		✓		✓		
10	En la institución educativa se establecen normas, tareas, responsabilidades y sanciones disciplinarias de manera clara para los alumnos.	✓		✓		✓		
11	Considera que la formación que se recibe en la institución educativa está por encima de las propuestas de otras instituciones que brindan el mismo servicio.	✓		✓		✓		
12	La institución elabora y difunde ante los padres de familia su propuesta de perfil del egresado.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Pertinencia							
13	La institución informa a las familias de los recursos, becas o servicios complementarios que ofrece.	✓		✓		✓		
14	La dirección comunica a sus docentes las actividades a realizar utilizando diversos medios y con la debida anticipación.	✓		✓		✓		
15	Considera que los procesos de enseñanza aprendizaje que realiza la institución están diseñados para alcanzar los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		

16	Existe un análisis de los procesos de trabajo institucionales de tal forma que se plantean mejoras en el proceso de enseñanza.	✓		✓		✓		
17	Las competencias desarrolladas en aula le han permitido tener una sólida formación profesional.	✓		✓		✓		
18	La institución educativa cuenta con una sólida propuesta educativa que es reconocida por la comunidad.	✓		✓		✓		
19	La institución educativa cuenta con programas complementarios de reforzamiento académico.	✓		✓		✓		
20	En la institución se presta atención a la relación con las familias de los alumnos con necesidades educativas específicas.	✓		✓		✓		
21	Se brindan talleres que terminan de complementar la formación integral de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Equidad							
22	Se cuenta con una infraestructura sólida que garantiza la seguridad de los educandos y maestros.	✓		✓		✓		
23	Los ambientes y espacios son acordes para el desarrollo de la labor educativa.	✓		✓		✓		
24	En los ambientes de la institución educativa, se cuenta con señalización sobre normas de seguridad (Extintores, zona de seguridad, escaleras, alto voltaje, etc.)	✓		✓		✓		
25	Considera que la experiencia de trabajo que tiene en la institución educativa le permite crecer y proyectarse como profesional	✓		✓		✓		
26	Los docentes utilizan una metodología ágil y dinámica lo que les permite llegar al alumno en sus clases.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

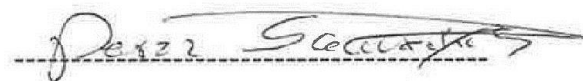
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEREZ SAAVEDRA, SEBASTIAN DNI: 25621051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Establecimiento de metas							
1	El equipo docente y directivo define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E.	✓		✓		✓		
2	Los objetivos estratégicos de la institución educativa están en concordancia con la visión y misión de la escuela.	✓		✓		✓		
3	Las metas de aprendizaje son el producto del consenso y acuerdos entre directivos y plana docente.	✓		✓		✓		
4	El equipo directivo promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidas por toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
	Uso estratégico de los recursos							
5	Los directivos, se aseguran que el personal, conozca y se identifique con los propósitos y metas pedagógicas.	✓		✓		✓		
6	Los directivos y el equipo docente se aseguran que los materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	✓		✓		✓		
7	El equipo directivo se asegura que los recursos económicos sean destinados a los propósitos y metas pedagógicas.	✓		✓		✓		
8	Los directivos priorizan la asignación de recursos (personal, material, económico) ante los órganos superiores correspondientes.	✓		✓		✓		
	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo							
9	Los directivos y docentes promueven jornadas de reflexión sobre los aprendizajes alcanzados y las dificultades encontradas.	✓		✓		✓		
10	Los docentes evalúan permanentemente sus propios procesos de trabajo en aula, para mejorar sus estrategias, métodos y técnicas de enseñanza.	✓		✓		✓		
11	Los directivos y equipo docente coordinan y revisan el currículo, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.	✓		✓		✓		
12	El equipo docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.	✓		✓		✓		
13	Los directivos retroalimentan a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros							
14	Los directivos buscan involucrar al el equipo docente en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	El equipo directivo participa en los programas de aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líderes y aprendices al mismo tiempo.	✓		✓		✓		

16	Los directivos se caracterizan por tener una probada solvencia profesional y ética que los hace modelos a seguir por parte de los docentes.	✓		✓		✓		
	Garantía de un entorno ordenado y de apoyo							
17	Los directivos de la institución educativa garantizan que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	✓		✓		✓		
18	Los directivos y docentes garantizan que los estudiantes puedan enfocarse en el aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	✓		✓		✓		
19	Los directivos brindan disposiciones, normas y reglas claras a los docentes para que puedan cumplir con éxito sus funciones.	✓		✓		✓		
20	Los directivos valoran el esfuerzo y compromiso docente el cual se refleja en la confianza en su trabajo.	✓		✓		✓		
21	Los directivos manifiestan su respaldo a su equipo docente frente a presiones externas de los padres y madres de familia.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. Dennis Jaramillo Ostos DNI: 10-754317

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos
Catedra Universitaria
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Relevancia							
1	En la institución Educativa los directivos se preocupan por los problemas familiares de los estudiantes y son atendidos con amabilidad.	✓		✓		✓		
2	En la institución educativa se determina claramente cuáles son sus propósitos.	✓		✓		✓		
3	Considera que las acciones que realiza la institución están claramente alineadas con la misión de la institución.	✓		✓		✓		
4	Los conocimientos impartidos en las aulas de la institución educativa están relacionados con la problemática social de nuestro país.	✓		✓		✓		
5	La formación que se imparte en la institución educativa se enmarca dentro de los parámetros de la ciencia e investigación.	✓		✓		✓		
6	Se promueven concursos internos de Matemática y Ciencias para medir la capacidad de análisis y síntesis de los alumnos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Eficiencia y eficacia							
7	La institución elabora un presupuesto mensual para el manejo de sus finanzas.	✓		✓		✓		
8	En la Institución Educativa los directivos establecen de manera clara y oportuna las normas y tareas de los docentes.	✓		✓		✓		
9	Los directores establecen una ruta de prioridades en cuanto a necesidades de infraestructura; una vez que se haya fijado las metas en el corto, mediano y largo plazo.	✓		✓		✓		
10	En la institución educativa se establecen normas, tareas, responsabilidades y sanciones disciplinarias de manera clara para los alumnos.	✓		✓		✓		
11	Considera que la formación que se recibe en la institución educativa está por encima de las propuestas de otras instituciones que brindan el mismo servicio.	✓		✓		✓		
12	La institución elabora y difunde ante los padres de familia su propuesta de perfil del egresado.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Pertinencia							
13	La institución informa a las familias de los recursos, becas o servicios complementarios que ofrece.	✓		✓		✓		
14	La dirección comunica a sus docentes las actividades a realizar utilizando diversos medios y con la debida anticipación.	✓		✓		✓		
15	Considera que los procesos de enseñanza aprendizaje que realiza la institución están diseñados para alcanzar los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		

16	Existe un análisis de los procesos de trabajo institucionales de tal forma que se plantean mejoras en el proceso de enseñanza.	✓		✓		✓		
17	Las competencias desarrolladas en aula le han permitido tener una sólida formación profesional.	✓		✓		✓		
18	La institución educativa cuenta con una sólida propuesta educativa que es reconocida por la comunidad.	✓		✓		✓		
19	La institución educativa cuenta con programas complementarios de reforzamiento académico.	✓		✓		✓		
20	En la institución se presta atención a la relación con las familias de los alumnos con necesidades educativas específicas.	✓		✓		✓		
21	Se brindan talleres que terminan de complementar la formación integral de los estudiantes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Equidad								
22	Se cuenta con una infraestructura sólida que garantiza la seguridad de los educandos y maestros.	✓		✓		✓		
23	Los ambientes y espacios son acordes para el desarrollo de la labor educativa.	✓		✓		✓		
24	En los ambientes de la institución educativa, se cuenta con señalización sobre normas de seguridad (Extintores, zona de seguridad, escaleras, alto voltaje, etc.)	✓		✓		✓		
25	Considera que la experiencia de trabajo que tiene en la institución educativa le permite crecer y proyectarse como profesional	✓		✓		✓		
26	Los docentes utilizan una metodología ágil y dinámica lo que les permite llegar al alumno en sus clases.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mgr. Dennis Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos
Catedra Universitaria

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Establecimiento de metas							
1	El equipo docente y directivo define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E.	✓		✓		✓		
2	Los objetivos estratégicos de la institución educativa están en concordancia con la visión y misión de la escuela.	✓		✓		✓		
3	Las metas de aprendizaje son el producto del consenso y acuerdos entre directivos y plana docente.	✓		✓		✓		
4	El equipo directivo promueve que las expectativas y metas, así como como los logros obtenidos, sean conocidas por toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
	Uso estratégico de los recursos							
5	Los directivos, se aseguran que el personal, conozca y se identifique con los propósitos y metas pedagógicas.	✓		✓		✓		
6	Los directivos y el equipo docente se aseguran que los materiales estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	✓		✓		✓		
7	El equipo directivo se asegura que los recursos económicos sean destinados a los propósitos y metas pedagógicas.	✓		✓		✓		
8	Los directivos priorizan la asignación de recursos (personal, material, económico) ante los órganos superiores correspondientes.	✓		✓		✓		
	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo							
9	Los directivos y docentes promueven jornadas de reflexión sobre los aprendizajes alcanzados y las dificultades encontradas.	✓		✓		✓		
10	Los docentes evalúan permanentemente sus propios procesos de trabajo en aula, para mejorar sus estrategias, métodos y técnicas de enseñanza.	✓		✓		✓		
11	Los directivos y equipo docente coordinan y revisan el currículo, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.	✓		✓		✓		
12	El equipo docente monitorea sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.	✓		✓		✓		
13	Los directivos retroalimentan a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros							
14	Los directivos buscan involucrar al el equipo docente en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	El equipo directivo participa en los programas de aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líderes y aprendices al mismo tiempo.	✓		✓		✓		

16	Los directivos se caracterizan por tener una probada solvencia profesional y ética que los hace modelos a seguir por parte de los docentes.	✓		✓		✓		
	Garantía de un entorno ordenado y de apoyo							
17	Los directivos de la institución educativa garantizan que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	✓		✓		✓		
18	Los directivos y docentes garantizan que los estudiantes puedan enfocarse en el aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	✓		✓		✓		
19	Los directivos brindan disposiciones, normas y reglas claras a los docentes para que puedan cumplir con éxito sus funciones.	✓		✓		✓		
20	Los directivos valoran el esfuerzo y compromiso docente el cual se refleja en la confianza en su trabajo.	✓		✓		✓		
21	Los directivos manifiestan su respaldo a su equipo docente frente a presiones externas de los padres y madres de familia.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

[✓]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg:

Gallardo Norberto Sontijo

DNI: *2554754*

Especialidad del validador:

Mg. Docencia e Investigación Un. V. & K. -

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Relevancia							
1	En la institución Educativa los directivos se preocupan por los problemas familiares de los estudiantes y son atendidos con amabilidad.	✓		✓		✓		
2	En la institución educativa se determina claramente cuáles son sus propósitos.	✓		✓		✓		
3	Considera que las acciones que realiza la institución están claramente alineadas con la misión de la institución.	✓		✓		✓		
4	Los conocimientos impartidos en las aulas de la institución educativa están relacionados con la problemática social de nuestro país.	✓		✓		✓		
5	La formación que se imparte en la institución educativa se enmarca dentro de los parámetros de la ciencia e investigación.	✓		✓		✓		
6	Se promueven concursos internos de Matemática y Ciencias para medir la capacidad de análisis y síntesis de los alumnos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Eficiencia y eficacia							
7	La institución elabora un presupuesto mensual para el manejo de sus finanzas.	✓		✓		✓		
8	En la Institución Educativa los directivos establecen de manera clara y oportuna las normas y tareas de los docentes.	✓		✓		✓		
9	Los directores establecen una ruta de prioridades en cuanto a necesidades de infraestructura; una vez que se haya fijado las metas en el corto, mediano y largo plazo.	✓		✓		✓		
10	En la institución educativa se establecen normas, tareas, responsabilidades y sanciones disciplinarias de manera clara para los alumnos.	✓		✓		✓		
11	Considera que la formación que se recibe en la institución educativa está por encima de las propuestas de otras instituciones que brindan el mismo servicio.	✓		✓		✓		
12	La institución elabora y difunde ante los padres de familia su propuesta de perfil del egresado.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Pertinencia							
13	La institución informa a las familias de los recursos, becas o servicios complementarios que ofrece.	✓		✓		✓		
14	La dirección comunica a sus docentes las actividades a realizar utilizando diversos medios y con la debida anticipación.	✓		✓		✓		
15	Considera que los procesos de enseñanza aprendizaje que realiza la institución están diseñados para alcanzar los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		

16	Existe un análisis de los procesos de trabajo institucionales de tal forma que se plantean mejoras en el proceso de enseñanza.	✓		✓		✓		
17	Las competencias desarrolladas en aula le han permitido tener una sólida formación profesional.	✓		✓		✓		
18	La institución educativa cuenta con una sólida propuesta educativa que es reconocida por la comunidad.	✓		✓		✓		
19	La institución educativa cuenta con programas complementarios de reforzamiento académico.	✓		✓		✓		
20	En la institución se presta atención a la relación con las familias de los alumnos con necesidades educativas específicas.	✓		✓		✓		
21	Se brindan talleres que terminan de complementar la formación integral de los estudiantes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Equidad								
22	Se cuenta con una infraestructura sólida que garantiza la seguridad de los educandos y maestros.	✓		✓		✓		
23	Los ambientes y espacios son acordes para el desarrollo de la labor educativa.	✓		✓		✓		
24	En los ambientes de la institución educativa, se cuenta con señalización sobre normas de seguridad (Extintores, zona de seguridad, escaleras, alto voltaje, etc.)	✓		✓		✓		
25	Considera que la experiencia de trabajo que tiene en la institución educativa le permite crecer y proyectarse como profesional	✓		✓		✓		
26	Los docentes utilizan una metodología ágil y dinámica lo que les permite llegar al alumno en sus clases.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg: Gallardo Norberto Santiago DNI: 255.4754

Especialidad del validador: Mg. Docencia e Investigación Universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

RESULTADOS

INSTRUMENTO: Liderazgo Pedagógico

AÑO: 2019

1. Muy en desacuerdo MD

2. En desacuerdo M

3. Ni de acuerdo ni desacuerdo I

4. De acuerdo A

5. Muy de Acuerdo MA

	D1				D2				D3					D4			D5				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
2	5	5	5	4	3	3	3	2	3	4	3	2	5	5	4	3	3	5	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
7	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	1	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5
8	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4
9	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
12	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
13	3	4	3	2	4	1	2	3	4	3	4	3	1	2	3	3	2	2	3	3	1
14	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5
15	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
16	5	5	5	4	5	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
17	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
20	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4

RESULTADOS

INSTRUMENTO: Calidad Educativa.

AÑO: 2019

ESCALA:

- | | |
|--------------------------------|----|
| 1.-Muy en desacuerdo | MD |
| 2.-En desacuerdo | D |
| 3.-Ni de acuerdo ni desacuerdo | I |
| 4.- De acuerdo | A |
| 5.- Muy de acuerdo | MA |

N° Profesores	D1						D2						D3								D4					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	4	5	5	4	4	2	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
6	4	5	4	3	2	3	5	5	4	5	4	4	3	3	5	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4
7	1	1	4	5	2	5	1	4	3	5	5	3	5	5	5	3	2	3	1	2	3	5	5	5	5	5
8	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1	3	1	5	5	5	5	1	5	3	5	3	1	3	5
10	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	1	5	5	4	4	4
11	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4
12	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5
13	3	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	3	5	3	3	3	1	3	3	3	5	3	3	5
14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
17	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	2	13	1	5	5	5	5	5	1	5	3	5	3	1	3	5
18	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
19	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
20	1	1	4	5	2	5	1	4	3	5	5	3	5	5	5	3	2	3	1	2	3	5	5	5	5	5

Anexo 4: Otras evidencias

RESULTADOS

INSTRUMENTO: Liderazgo Pedagógico

AÑO: 2019

- | | |
|--------------------------------|----|
| 1. Muy en desacuerdo | MD |
| 2. En desacuerdo | D |
| 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo | I |
| 4.- De acuerdo | A |
| 5.- Muy de acuerdo | MA |

	D1				D2				D3					D4			D5				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
2	5	5	5	4	3	3	3	2	3	4	3	2	5	5	4	3	3	5	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
7	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	1	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5
8	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4
9	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
12	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
13	3	4	3	2	4	1	2	3	4	3	4	3	1	2	3	3	2	2	3	3	1
14	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5
15	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
16	5	5	5	4	5	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
17	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5

19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
20	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
22	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	1	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5
23	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
26	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	1	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5
27	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
28	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5
29	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
31	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
32	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
33	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
34	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5		5	5	5	5	5	5	4	4
35	3	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
36	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
37	4	5	4		4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4
38	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	5	3	3	3
39	5	5	5	4	5	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
40	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
43	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	1	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5
44	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4

RESULTADOS

INSTRUMENTO: Calidad Educativa

AÑO: 2019

- | | |
|--------------------------------|----|
| 1. Muy en desacuerdo | MD |
| 2. En desacuerdo | D |
| 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo | I |
| 4.- De acuerdo | A |
| 5.- Muy de acuerdo | MA |

N° Profesores	D1						D2						D3								D4					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	4	5	5	4	4	2	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
6	4	5	4	3	2	3	5	5	4	5	4	4	3	3	5	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4
7	1	1	4	5	2	5	1	4	3	5	5	3	5	5	5	3	2	3	1	2	3	5	5	5	5	5
8	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1	3	1	5	5	5	5	1	5	3	5	3	1	3	5
10	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	1	5	5	4	4	4
11	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4
12	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5
13	3	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	3	5	3	3	3	1	3	3	3	5	3	3	5
14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
17	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	2	13	1	5	5	5	5	5	1	5	3	5	3	1	3	5
18	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4

19	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
20	1	1	4	5	2	5	1	4	3	5	5	3	5	5	5	3	2	3	1	2	3	5	5	5	5	5
21	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4
23	3	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	3	5	3	3	3	1	3	3	3	5	3	3	5
24	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
26	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
27	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
28	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
29	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	3	1	3	3	5	4	4	4	1	5	1	5	4	4	4	4
30	4	4	4	5	4	3	1	4	4	3	4	4	1	2	4	4	4	4	1	4	3	5	5	4	4	4
31	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4
32	4	4	3	4	3	4	1	1	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	2	1	5	4	5	5	5	4
33	2	4	4	5	4	3	2	4	4	5	4	4	1	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
34	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	1	4	3	4	4	3	4	4
35	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4
36	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	1	2	2	4	4	4
37	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4		2	3	3	4	4	3	4
38	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	2	5	5	5	5	5
39	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
40	1	1	4	5	2	5	1	4	3	5	5	3	5	5	5	3	2	3	1	2	3	5	5	5	5	5
41	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4
43	3	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	3	5	3	3	3	1	3	3	3	5	3	3	5
44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4

Anexo 5: Constancia de haber aplicado el instrumento (si aplica)



INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL N° 2096 "PERÚ JAPÓN"



"DOCENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

CONSTANCIA

La Directora de la Institución Educativa N° 2096 "Perú Japón"
de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 del distrito de Los
Olivos que suscribe

HACE CONSTAR:

Guimarey León, Lidia Eudisia, estudiante de Maestría de la
Universidad "César Vallejo" ha realizado la aplicación del instrumento
del trabajo de investigación denominado "Liderazgo pedagógico y la
calidad Educativa en la Institución educativa Perú Japón, Los Olivos-
2019" del de 02 al 04 de Julio del presente año.

Se extiende la presente constancia a solicitud de la interesada, para
los fines que estime pertinente.

Atentamente

El Parque Del Naranjal, 01 de agosto del 2019



DRA. MARICARMEN AYALA CRUÑONEZ
DIRECTORA
I.E. N° 2096 "PERÚ JAPÓN"
LOS OLIVOS

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1484- 2019- UCV- EPG -LN

Los Olivos, 27 de junio de 2019

VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Dr. (a) **GALLARDAY MORALES SANTIAGO** de la Experiencia Curricular **"Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación"** del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** del grupo 3T1, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y CALIDAD EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "PERÚ JAPÓN", LOS OLIVOS-2019,

presentado por el (la) estudiante:

Bach. **GUIMAREY LEÓN, LIDIA EUDOSIA**

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación"*.

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado"*.

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto"*.

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis"*.

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de **"Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación"**.

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar el proyecto de tesis **LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y CALIDAD EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "PERÚ JAPÓN", LOS OLIVOS-2019**, presentado por el (la) Bach. **GUIMAREY LEÓN, LIDIA EUDOSIA**, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

Art. 2°.- Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: "**GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA**", correspondiente al Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Art. 3°.- Designar al Mtro(a). Dr(a). **GALLARDAY MORALES SANTIAGO** como asesor metodólogo del proyecto de tesis **LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y CALIDAD EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "PERÚ JAPÓN", LOS OLIVOS-2019**.

REGISTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

Cc: Archivos, Docente, interesados
Archivo Sec. Acad. EP-UCV

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Liderazgo pedagógico y calidad educativa en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019**, de la estudiante Lidia Eudosia Guimarey León, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 09 de agosto del 2019



Santiago Aquiles Gallarday Morales

DNI:25514954



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

GUIMAREY LEÓN LIDIA EUDOSIA

D.N.I. : 31652754

Domicilio : Coop. V.V. Naranjal Mz-14, Lt-10

Teléfono : Fijo : 5327653 Móvil : 985293602

E-mail : lidia-2011@hotmail-com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

GUIMAREY LEÓN LIDIA EUDOSIA

Título de la tesis:

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y CALIDAD EDUCATIVA

EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PERÚ JAPÓN, LOS

OLIVOS 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Lidia Guimarey

Fecha :

12-10-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LIDIA EUDOSIA GUIMAREY LEÓN

INFORME TITULADO:

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y CALIDAD EDUCATIVA
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PERÚ JAPÓN,
LOS OLIVOS 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 17 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN